

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального закладу Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»
18 квітня 2019 року № 88-Н

Форма № П-4.04

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»**

Навчально-науковий Інститут харчових технологій,
готельно-ресторанного та туристичного бізнесу

Денна форма навчання

Кафедра педагогіки та суспільних наук

Допускається до захисту

Завідувач кафедри _____ І. М. Петренко
(підпис, ім'я та прізвище)

«_____» _____ 20.... р.

ДИПЛОМНА РОБОТА

**на тему «ДИДАКТИЧНІ УМОВИ ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГІВ В ОСВІТНЬОМУ
ПРОЦЕСІ УНІВЕРСИТЕТУ»**

(за матеріалами _____)
(повна назва підприємства)

зі спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки»

освітня програма «Педагогіка вищої школи»

ступеня магістр

Виконавець роботи Негода Марина Олександрівна

(підпис, дата)

Науковий керівник д.пед.н., доц. Кононец Наталія Василівна

(підпис, дата)

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального закладу Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»
18 квітня 2019 року № 88-Н

Форма № П-4.03

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»**

Затверджую

Завідувач кафедри _____ І. М. Петренко
(підпис)

« ____ » _____ 20.. р.

**ЗАВДАННЯ ТА КАЛЕНДАРНИЙ ГРАФІК
ВИКОНАННЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ***на тему «ДИДАКТИЧНІ УМОВИ ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГІВ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ
УНІВЕРСИТЕТУ»**Здобувачем вищої освіти зі спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки»**Освітня програма «Педагогіка вищої школи»**Прізвище, ім'я, по батькові Негода Марина Олександрівна*

Затверджена наказом ректора № ____ від « ____ » _____ 20.. р.

Зміст роботи (визначається кожною кафедрою окремо)	Термін виконання	Термін фактичного виконання
1. Підбір і вивчення літературних джерел, вибір теми, її обґрунтування	до 17.10.2019 р.	
2. Складання і затвердження розгорнутого плану	до 14.11.2019 р.	
3. Написання теоретичного першого розділу	до 01.02.2020 р.	
4. Написання другого розділу	до 27.11.2020 р.	
5. Розробка та обґрунтування висновків та пропозицій	до 10.05.2020 р.	
6. Подання дипломної роботи для обговорення у ВНЗ, на матеріалах якого виконувалась дипломна робота	до 11.06.2020 р.	
7. Доопрацювання дипломної роботи з урахуванням зауважень і пропозицій	до 01.09.2020 р.	
8. Оформлення роботи, та подання роботи науковому керівнику	до 01.10.2020 р.	
9. Подання дипломної роботи на кафедру	до 15.11.2020 р.	
10. Подання дипломної роботи для зовнішнього рецензування	до 01.12.2020 р.	

Дата видачі завдання « ____ » _____ 20.. р.

Здобувач вищої освіти _____
(підпис)Науковий керівник _____ д.пед.н., доц. Кононець Наталія Василівна
(підпис)***Результати захисту дипломної роботи***Дипломна робота оцінена на _____
(балів, оцінка за національною шкалою, оцінка за ЄКТС)

Протокол засідання ЕК № ____ від « ____ » _____ 20...р.

Секретар ЕК _____ Т. І. Тетко
(підпис) (ім'я та прізвище)

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»**

Оцінювання

дипломної роботи, виконаної здобувачем вищої освіти

Негодою Мариною Олександрівною

(прізвище, ім'я, по-батькові)

зі спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки»

ступеня магістр

**на тему ДИДАКТИЧНІ УМОВИ ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГІВ В
ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ УНІВЕРСИТЕТУ**

№ з/п	Показники оцінювання	Бали
1.	Зміст (до 60 балів)	
2.	Оформлення та організація виконання (до 10 балів)	
3.	Захист (до 30 балів)	
	Усього балів	
	Оцінка за національною шкалою	
	Оцінка за шкалою ЄКТС	

Підпис членів екзаменаційної комісії:

_____	_____
(підпис)	(ім'я, прізвище)
_____	_____
(підпис)	(ім'я, прізвище)
_____	_____
(підпис)	(ім'я, прізвище)
_____	_____
(підпис)	(ім'я, прізвище)
_____	_____
(підпис)	(ім'я, прізвище)

Протокол засідання ЕК № _____ від «_____» _____ 2020 р.

Секретар ЕК

(підпис)

Тетко Т.І.

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

ДИДАКТИЧНІ УМОВИ ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГІВ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ УНІВЕРСИТЕТУ

Дипломна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел, який містить 96 позицій, із них 10 – іноземною (крім російської) мовою. Загальний обсяг роботи - 96 сторінок, основний зміст роботи викладено на 77 сторінках. Подано 6 рисунків, 1 таблиця, 1 додаток.

Ключові слова: тренінг, тренер, тренінгові технології навчання, професійні компетентності, студенти.

Об'єктом дослідження є тренінгові технології в закладах вищої освіти.

Предмет дослідження – процес формування елементів професійних компетентностей у студентів шляхом впровадження тренінгових технологій навчання.

Мета дослідження полягає у визначенні дидактичних умов проведення тренінгів в закладах вищої освіти для формування професійних умінь та навичок студентів, як майбутніх фахівців.

Методи дослідження. Відповідно визначених завдань використано такі методи дослідження:

- теоретичні: аналіз наукової літератури для визначення поняттєво-категоріального апарату дипломної магістерської роботи; систематизація, узагальнення і порівняння проаналізованих теоретичних джерел із проблеми впровадження тренінгових технологій в навчальний процес закладів вищої освіти; моделювання з метою розроблення дидактичних умов проведення тренінгів в освітньому процесі університету;

- емпіричні: діагностичні – анкетування, самооцінювання, бесіди зі студентами та викладачами, педагогічні спостереження, педагогічний експеримент (констатувальний, формувальний етапи) для перевірки ефективності проведення тренінгів в процесі фахової підготовки;

– статистичні: методи описової статистики для кількісного та якісного аналізу і підтвердження вірогідності отриманих емпіричних даних.

Наукова новизна та теоретичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вперше:

– визначено поняття «тренінгові технології навчання», «тренер», «сценарний план проведення тренінгу», «дидактичні умови проведення тренінгів», які безпосередньо впливають на формування та вдосконалення професійних компетентностей у здобувачів вищої освіти;

– визначено перелік професійних компетентностей, котрими здобувачі вищої освіти бажали б володіти після закінчення закладу вищої освіти, і які, на їх думку, були б найбільш корисними при формуванні випускників як конкурентоспроможних фахівців і досягалися шляхом впровадження тренінгових технологій навчання;

удосконалено:

– методичку фахової підготовки здобувачів вищої освіти всіх рівнів, курсів та спеціальностей в аспекті їх професійного зростання;

подальшого розвитку набули:

– теоретичні положення проведення тренінгів для здобувачів вищої освіти всіх рівнів, курсів та спеціальностей в аспекті їх професійного зростання, а також критерії діагностики всебічного розвитку студентів, шляхом оцінки компетентностей, котрими вони володіють.

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає у:

розробленні методичного забезпечення та дидактичних умов для реалізації проведення тренінгів з різних тем викладачами закладу вищої освіти - студентам усіх освітніх рівнів, курсів та спеціальностей.

Матеріали роботи можуть бути використані у процесі фахової підготовки майбутніх викладачів закладів вищої освіти як фахівців з впровадження тренінгових технологій в освітній процес університету.

SUMMARY

Thesis consists of an introduction, two sections, conclusions to each section, general conclusions, a list of sources used, which contains 96 items, of which 10 - in a foreign (except Russian) language. The total volume of work - ____ pages, the main content of the work is set out on ____ pages. Filed _ figures, _ tables, _ appendices.

Key words: training, trainer, training technologies, professional competencies, students.

The object of research is training technologies in higher education institutions.

The subject of research - the process of forming elements of professional competencies in students through the introduction of training technologies.

The purpose of the study is to determine the didactic conditions of training in higher education institutions for the formation of professional skills and abilities of students as future professionals.

Research methods. Accordingly, the following research methods were used:

- theoretical: analysis of scientific literature to determine the conceptual and categorical apparatus of the master's thesis; systematization, generalization and comparison of the analyzed theoretical sources on the problem of introduction of training technologies in the educational process of higher education institutions; modeling in order to develop didactic conditions for training in the educational process of the university;
- empirical: diagnostic - questionnaires, self-assessment, conversations with students and teachers, pedagogical observations, pedagogical experiment (ascertaining, formative stages) to check the effectiveness of training in the process of professional training;
- statistical: methods of descriptive statistics for quantitative and qualitative analysis and confirmation of the reliability of the obtained empirical data.

Scientific novelty and theoretical value of the obtained results:

- the concepts of "training technologies of training", "trainer", "scenario plan of carrying out of training", "didactic conditions of carrying out of trainings" which

directly influence formation and improvement of professional competences at applicants of higher education are defined;

- a list of professional competencies that higher education seekers would like to have after graduation is determined, and which, in their opinion, would be most useful in forming graduates as competitive professionals and achieved through the introduction of training technologies;

improved:

- methods of professional training of applicants for higher education of all levels, courses and specialties in terms of their professional growth;

further development were:

- Theoretical provisions of training for higher education students of all levels, courses and specialties in terms of their professional growth, as well as criteria for diagnosing the comprehensive development of students by assessing the competencies they possess.

The practical significance of the results of the study is:

development of methodological support and didactic conditions for the implementation of trainings on various topics by teachers of higher education - students of all educational levels, courses and specialties.

The materials of the work can be used in the process of professional training of future teachers of higher education institutions as specialists in the implementation of training technologies in the educational process of the university.

ЗМІСТ

ВСТУП	9
РОЗДІЛ 1. ОСОБИСТІСНИЙ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК СТУДЕНТА ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ В УНІВЕРСИТЕТІ	14
1.1. Виникнення та розвиток тренінгових технологій навчання у вищій школі	14
1.2. Загальна характеристика та аналіз тренінгової технології навчання.....	21
1.3. Тренінг – як інструмент формування та розвитку компетенцій студентів закладів вищої освіти	31
Висновки до розділу 1	41
РОЗДІЛ 2. ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ «SOFT SKILLS» У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	44
2.1. Дослідження та аналіз впровадження тренінгових технологій навчання у закладах вищої освіти м. Полтава	44
2.2. Характеристика дидактичних умов проведення тренінгів у освітньому процесі університету.....	53
2.3. Варіанти проектування та проведення тренінгів для здобувачів вищої освіти	64
Висновки до розділу 2	76
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	84
ДОДАТКИ	94

ВСТУП

Актуальність дослідження. У роботі розкрито особливості впровадження тренінгових технологій навчання в освітній процес вищої школи та зазначено їх вплив на формування професійних умінь та навичок у студентів. У роботі також ілюструються результати особистого дослідження щодо ефективності використання тренінгових технологій в навчальному процесі вищої школи на прикладі Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі».

Сьогодні заклади вищої освіти намагаються готувати мобільних, контактних, впевнених, оперативних, відповідальних, інноваційних та всебічно розвинених спеціалістів, які зможуть швидко адаптуватися до умов сучасного ринку праці. Водночас студенти бажають отримати вищу освіту, яка зможе дати не тільки базові економічні знання, а й певні компетенції, які допоможуть їм швидше зорієнтуватися в їх роботі та краще проявити себе. Формулюючи список основних вимог, які сучасні роботодавці пред'являють до випускників ЗВО при прийомі на роботу, можна виділити наступні: вища освіта, престижний ЗВО, практичний досвід роботи у відповідній сфері діяльності, знання іноземної мови та професійні вміння.

Також роботодавці наголошують на певних особистісних якостях, які мають бути сьогодні у молодого фахівця: відповідальність, дисциплінованість, креативність, ініціативність, цілеспрямованість, наполегливість, порядність, різнобічність інтересів, активна життєва позиція, бажання працювати на результат. Необхідними є також вміння ефективно спілкуватися у колективі, презентувати себе та результати своєї роботи, вміння переконувати співрозмовника та відстоювати свою точку зору, вміння вирішувати складні ситуації, швидко адаптуватися до нових умов та знаходити правильні рішення, вміння організовувати роботу та працювати у команді.

Використання тренінгових навчальних технологій у системі вищої освіти допомагає викладачам формувати ці вміння та якості, які є складовою професійних компетенцій майбутніх фахівців.

Впровадження інноваційних технологій у навчальний процес вищої школи описали в своїх роботах С.Нестуля, О.Нестуля, П.Саух, М.Артюшина, Н.Бутенко, Г.Ковальчук, І.Дичківська та інші. До інноваційних технологій, які активно використовуються в вузах, відносяться тренінгові та мультимедійні технології. Останнім часом впровадження тренінгових технологій в освітній процес стало предметом численних публікацій. Сутність і поняття, різновиди, елементи та інші аспекти тренінгового навчання широко представлені в роботах зарубіжних фахівців: П.Бавіної, А.Моносової, Е.Сидоренко. Аналізом концептуальних положень тренінгу займалися Р.Баклі, Д.Кейпл, теоретичні та методичні основи групового тренінгу описали І.Вачков, С.Дерябо. Технології соціально-психологічних тренінгів описували в своїх роботах Г.П'ятакова і Н. Зайчківська.

Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін, бізнес-тренінги для економістів, тренінги для формування управлінських компетенцій висвітлені в роботах вітчизняних фахівців: Н.Бутенко, А.Черпак, Г.Ковальчук, М.Артюшиної. Д.Вертипорох, Л.Ісак, Л.Грущенко в своїх роботах досліджували дидактичні умови застосування тренінгових технологій у навчальному процесі закладу вищої освіти.

Незважаючи на значний теоретико-методологічний фундамент, практично поза увагою фахівців залишається питання ефективного впровадження тренінгових технологій в навчальний процес, що і спричинило вибір теми дослідження: **«Дидактичні умови проведення тренінгів в освітньому процесі університету».**

Мета дослідження. Визначення дидактичних умов проведення тренінгів в закладах вищої освіти з метою аналізу результативності щодо формування професійних умінь та навичок студентів, як майбутніх фахівців.

Відповідно до мети дослідження визначено його основні **завдання:**

- дослідити існуючу теоретичну та практичну базу закладів вищої освіти стосовно тренінгових технологій навчання;
- вивчити особливості існуючих форм проведення тренінгів;
- визначити перелік професійних компетентностей, котрі студенти можуть отримати або вдосконалити завдяки впровадженню тренінгових технологій навчання;
- сформувати портрет тренера, аналізуючи якості та характеристики, необхідні для успішного проведення тренінгу;
- розробити детальний сценарний план проведення тренінгів, включаючи всі необхідні умови для його реалізації;

Об'єкт дослідження – тренінгові технології в закладах вищої освіти.

Предмет дослідження – процес формування елементів професійних компетентностей у студентів шляхом впровадження тренінгових технологій навчання.

У роботі використано комплекс взаємодоповнюючих **методів дослідження**:

- *теоретичних*: аналіз наукової літератури для визначення поняттєво-категоріального апарату дипломної магістерської роботи; систематизація, узагальнення і порівняння проаналізованих теоретичних джерел із проблеми впровадження тренінгових технологій в навчальний процес закладів вищої освіти; моделювання з метою розроблення дидактичних умов проведення тренінгів в освітньому процесі університету;
- *емпіричних*: діагностичні – анкетування, самооцінювання, бесіди зі студентами та викладачами, педагогічні спостереження, педагогічний експеримент (констатувальний, формувальний етапи) для перевірки ефективності проведення тренінгів в процесі фахової підготовки;
- *статистичних*: методи описової статистики для кількісного та якісного аналізу і підтвердження вірогідності отриманих емпіричних даних.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що *вперше*:

- визначено поняття «тренінгові технології навчання», «тренер», «сценарний план проведення тренінгу», «дидактичні умови проведення тренінгів», які

безпосередньо впливають на формування та вдосконалення професійних компетентностей у здобувачів вищої освіти;

- визначено перелік професійних компетентностей, котрими здобувачі вищої освіти бажали б володіти після закінчення закладу вищої освіти, і які, на їх думку, були б найбільш корисними при формуванні випускників як конкурентоспроможних фахівців і досягалися шляхом впровадження тренінгових технологій навчання;

удосконалено:

- методику фахової підготовки здобувачів вищої освіти всіх рівнів, курсів та спеціальностей в аспекті їх професійного зростання;

подальшого розвитку набули:

- теоретичні положення проведення тренінгів для здобувачів вищої освіти всіх рівнів, курсів та спеціальностей в аспекті їх професійного зростання, а також критерії діагностики всебічного розвитку студентів, шляхом оцінки компетентностей, котрими вони володіють.

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає у: розробленні методичного забезпечення та дидактичних умов для реалізації проведення тренінгів з різних тем викладачами закладу вищої освіти - студентам усіх освітніх рівнів, курсів та спеціальностей.

Матеріали роботи можуть бути використані у процесі фахової підготовки майбутніх викладачів закладів вищої освіти як фахівців з впровадження тренінгових технологій в освітній процес університету.

Інформаційною базою дослідження є нормативно-правові акти України за темою дослідження.

Експериментальна база дослідження: Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі».

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати дослідження доповідалися, обговорювалися й отримали позитивну оцінку на науково-практичних конференціях у Вищому навчальному закладі Укоопспілки

«Полтавський університет економіки і торгівлі», зборах студентського самоврядування університету, засіданні студентської ради м.Полтава.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел, який містить 96 позицій, із них 10 – іноземною (крім російської) мовою. Загальний обсяг роботи – 96 сторінок, основний зміст роботи викладено на 77 сторінках. Подано 6 рисунків, 1 таблиця, 1 додаток.

РОЗДІЛ 1

ОСОБИСТІСНИЙ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК СТУДЕНТА ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ В УНІВЕРСИТЕТІ

У розділі здійснено аналіз поняття «тренінг», шляхом вивчення розвитку тренінгових технологій, їх характеристик, видів та моделей. Розглянуто, на розвиток яких компетенцій студентів закладів вищої освіти тренінги впливають найбільше, які сценарії впровадження тренінгових технологій існують у навчальних закладах та підприємствах та чи є ефективною така форма навчання.

1.1. Виникнення та розвиток тренінгових технологій навчання у вищій школі

XXI століття характеризується стрімким, активним та неупинним процесом змін, що стимулює нашу роботу до постійного оновлення. Саме цей процес стає звичним та буденним у житті сучасної людини і заперечити цей факт навряд чи хтось зможе. Сучасними показниками змін, які впевнено знаходять відображення в житті кожної людини однозначно можна зазначити неупинний розвиток інформаційних технологій, глобалізаційних процесів та комунікації.

Саме вищеперераховані фактори є визначними в тому, ким ми працюємо та чи працюємо взагалі. Аналізуючи умови розвитку суспільства, ми сміливо можемо стверджувати, що навчання та удосконалення себе та своєї праці протягом всього життя, лежить в основі прогресивності та змін повсякденного буття. Саме з метою удосконалення та постійного, ефективного навчання чомусь новому, нововведенням XXI століття стали тренінгові технології.

На сьогодні, загальноприйнятого визначення поняття «тренінг» – не існує, і саме це призводить до доволі різноманітного трактування тренінгових технологій навчання за допомогою широкого кола засобів, форм, методів та прийомів у педагогічній практиці. Вважається, що тренінгові технології – це один з векторів

планової активності організацій, котрий спрямований на збільшення та удосконалення професійних вмінь та знань працівників.

Тренінги – це форма прогресивного навчання та формування потрібних знань та навичок. Одними з перших таких навчальних форм можна, напевно, вважати всілякі ініціації та посвячення древніх людей, на меті у яких був перехід на новий рівень та стрімкий стрибок свідомості. Завдяки соціальному, духовному та економічному розвитку, перетворенню та становленню методів взаємодії в групі, протягом історичного розвитку людства, людина почала виділятися з навколишнього середовища та змогла зайняти в ньому провідну роль та домінуючі позиції.

Аристотель, з іншого боку, розкрив соціальну природу людини і зазначив, що людина – це своєрідна соціальна тварина. Природній потяг людей в формах групового життя, соціальної інтеграції та самоорганізації з використанням групових явищ, виявляється практично у всіх сферах життя людини. Зокрема, сила групового впливу використовувалася релігіями для проведення різних релігійних церемоній, жертвопринесень і т.д. Сьогодні ж релігійні конфесії, деномінації та секти, які постійно намагаються розширити коло своїх послідовників, виконуючи масові ритуали, проповіді, співи, танці і демонстративні «ліки», часто використовують телебачення, радіо та інші засоби пропаганди.

Давньогрецькі мислителі, зокрема Сократ, Аристотель та інші, використовували групову форму філософії для перевірки своїх уявлень про природу Всесвіту та людства. Як зазначає один з провідних дослідників групової психотерапії К. Рудетам: «... середньовічні ченці об'єдналися у релігійні статути, щоб очистити душі та пізнати божественну сутність. Ці ранні форми асоціацій вже поклали початок тенденціям до роботи з групами в сучасній психології». Як результат, різні групові форми психологічного впливу та інтеграції людей знайшли своє втілення в громадських, політичних організаціях та рухах, і стали зміцненням ідеології партії. Саме це сприяло соціальним та економічним

потрясінням, а також освіті та розвитку людей, малих та великих соціальних груп у багатьох сферах діяльності (Campbell, 1968).

Вчені, що займаються груповими формами розумової практики, традиційно наводять як приклад маркіза де Саїда (1740-1814 р.р.). Перебуваючи в психіатричній лікарні, він організовував свої власні ігри-п'єси, які проводив зі своїми сусідами по кімнаті в лікарні для інших хворих та лікарів. Під час виступів в цьому «живому театрі» іноді виникали химерні сцени, в ході яких актори-аматори поступово розкривали свій внутрішній світ. Свідомства того, що експерименти маркіза де Саїда в такому «живому театрі» впливали на хворих, змусили сучасних авторів-науковців розглядати ці експерименти як одні з перших дослідів масової та групової роботи.

Тим часом, на початку XX століття Джекоб Морено систематично приділяв театральному пріоритету роль розвитку психіки і поведінки людей. Його відомий метод – Психодрама – функціонує як окремий напрямок – це школа практичної психології і, навіть в сучасності, активно проводиться в системі конкретних груп, включаючи психологічне консультування, психотерапевтичне навчання і ряд навчальних форм групової роботи. Протягом всієї історії багато авторів публікували наукові та теоретичні пояснення процесів такої групової роботи (Бакли, 2002).

Тренінгові технології, як самостійний метод роботи з людьми, вперше з'явився в медицині в ІХХ столітті. Пізніше, в XX столітті, тренінги стали активно використовуватися в професійній освіті (як форма навчання), а також в практичній психології (як метод розвитку та психокорекції особистості та малих соціальних груп). Слід зазначити, що з 30-х років XX століття групові рухи в психотерапії і практичній психології почали стрімко розвиватися, що академічна наука не могла ігнорувати цей факт. З'ясувалося, що метод психологічної допомоги людині, що проводиться невеликою групою людей (лікувальний або коригувальний), надзвичайно ефективний і тому отримав статус одного з найпопулярніших.

Створення тренінгу за окремим методом навчання і пізню появу його різновидів (тренінг особистісного розвитку, тренінг з продажів, професійне навчання та ін.) пов'язано з ім'ям американського психолога Курта Левіна. У 1946 році цей соціальний психолог сформував групи спеціального навчання, метою яких, спочатку, було поліпшення комунікативних навичок. Було відзначено, що ефективні зміни в стосунках, особистісні риси і більш об'єктивний аналіз поведінки відбуваються, коли людина функціонує і вчиться в групі. Такі тренінги отримали назву тренінг-групи (Т-групи). Вони ґрунтувалися на ідеї: більшість людей живуть і працюють в групах, але більшу частину часу вони не задаються питанням, як вони беруть участь у соціальному процесі, як їх бачать інші, яку реакцію в інших викликає їх поведінка.

К. Левін стверджував, що найбільш важливі зміни у ставленні та поведінці людини відбуваються саме в групі, а не в індивідуальному плані, тому потрібно навчитися бачити себе так, як бачать тебе інші, для того, щоб виявляти та змінювати свої установки, розвивати нові форми самосвідомості та поведінки.

Успішна робота К. Левіна та його учнів в майстерні міжгрупових відносин призвела до створення Національної тренінгової лабораторії у 1954 році в США. У Т-групах управлінський персонал, менеджери та політичні лідери навчалися ефективному міжособистісному спілкуванню, здатності керувати та вирішувати конфлікти.

Т-група була визначена, як сукупність різнорідних людей, які збираються разом, щоб досліджувати свої міжособистісні відносини і групову динаміку, яку вони створюють через свої власні взаємодії. Деякі Т-групи зосередилися на роз'ясненні життєвих цінностей людини і зміцненні його почуття самоідентифікації. Вони з'явилися в 1954 році і називаються групами сенситивності.

В кінці 60-х – початку 70-х років, Т-групи і групи сенситивності стали звичайним явищем в організаціях. Основна мета їх використання - вирішення конфліктних ситуацій в робочих колективах та оптимізація відносин між робітниками і службовцями. У 1964 році була опублікована перша збірка,

узагальнююча сімнадцятирічний досвід розвитку Т-груп. Вона резюмувала чотири основні теми:

1. професіоналізація тренерів;
2. Т-групи та їх модифікація;
3. більш широке використання лабораторного методу в не лабораторних умовах;
4. ріст теорії досліджень і розробок (Біляковська, 2011).

У 1960-х роках виник рух тренінгів по навчанню соціальним і життєвим навичкам, заснований на традиціях гуманістичної психології Роджерса, використовуваної для надання професійної підтримки менеджерам в їх психологічній підтримці та розвитку.

При навчанні життєвим навичкам використовувалися три базові моделі для визначення оригінальності відношення до учасників тренінгу.

Перша модель заснована на семи категоріях життєвих навичок:

- рішення проблем;
- спілкування;
- наполегливість;
- впевненість у собі;
- критичне мислення;
- саморозвиток;
- розвиток Я-концепції.

Друга модель визначає чотири категорії життєвих навичок і є основною метою тренінгу:

- міжособистісне спілкування;
- охорона здоров'я;
- розвиток особистості;
- рішення проблем та прийняття рішень.

Третій метод передбачає тренінги з навчання за напрямками:

- самоконтролю;
- міжособистісних стосунків;

- самосвідомості;
- фінансового самозахисту;
- підтримки та концепції досвіду.

У 70-х роках, в університетах Лейпцига та Єни, під керівництвом М. Форверга була розроблена система, що називається соціальний тренінг. Методи тренінгу були ігровими та включали драматичні елементи, які сприяли розвитку ефективних навичок спілкування. Соціальна підготовка керівників промислового виробництва стала ефективним напрямком у впровадженні методів, розроблених М. Форвергом (Саханюк, 2005).

Сучасне розуміння тренінгу передбачає багато традиційних методів групової роботи, що змушує його шукати ресурси з різних областей групової співпраці. Більшість шкіл тренінгового та групового навчання відповідають найважливішим сферам світу психології - психоаналізу, поведінці, гештальт-психології - або результату незвичного поєднання теорій. Аналіз застосування ключових понять та термінів, що вимагаються процесом тренінгу в сучасних технологіях, зазначає, що хоч і в різних фізіологічних сферах та різних структурах, психологія навчання виявляє мудрість у побудові груп.

Отже, психодрама Дж. Морено, першовідкривача групової роботи, в тренінгових групах К. Левіна, засновника «груп зустрічей» і «терапії, орієнтованої на клієнта» К. Роджерса, а також на інших підходах до групової роботи в процесі тренінгу або дискусії, індивідуальних запитань щодо предметів, блоків, модулів та тощо, завжди показували три кроки поспіль:

Перший крок – діагностичний. Характеризується висвітленням існуючих проблем шляхом висунення внутрішньої площини в особисті ідеї, позиції, елементи та поведінку. У біхевіоризмі – це демонстрація існуючих навичок під впливом різних стимулів, у психоаналізі – усвідомлення несвідомих мотивів і перешкод, у гуманістичній психології – прийняття істини особистості. На цьому етапі учасникам пропонується виконувати завдання, які вони можуть виконувати без втручання сторонніх та без спеціального навчання. Лише виведення проблем з середини – назовні, створює умови для їх подальшого корегування.

Другий крок – еталонно-модельючий – характеризується формуванням моделі ідеальної поведінки. У поведінковій психології це робиться шляхом штучного створення стандарту у формі відео або відтворення. Психодинамічний підхід, зокрема, виділяє тренінговий етап «звільненої, очищеної» особистості. У гуманістичному підході стандарт – це або учасники, які сприймають цінність своєї ідентичності та приймають себе такими, якими вони є, або тренери, котрі виступають прикладом. Іншими словами, реалізацією стратегій пошуку аналогів, підключенням та реконструюванням – тренери та учасники перебувають у пошуку оптимальних моделей поведінки в кожній ситуації.

Заключний, третій крок – формування та закріплення навичок індивідуальної та групової поведінки членів команди, максимально наближених до стандартної. У поведінковій психології це виходить за рахунок диференційованих можливостей: позитивного підкріплення успішної поведінки та усунення старих стереотипів. Зрештою, тренінгові групи «звільняються» від стресу неефективних сценаріїв та інших комплексів (Нестуля, 2020).

У вітчизняній науці і практиці в 30-ті роки важливим напрямком, який перевів групові методи в соціальну практику, була педологія, яка претендувала на роль "метапсихології". У ряді наукових центрів, тренінгових та освітніх лабораторій, вони намагались у дусі часу розробити методи та прийоми для розвитку різноманітних тренінгових та робочих груп відповідаючи завданням комуністичної освіти.

Системи освіти перших п'яти років радянської влади розробляли та використовували активні психотехнології, які згодом використовувались і в тренінгах. Так, А.С.Макаренко виділяв цілий ряд групових прийомів у груповій роботі з безпритульними. У радянській педагогіці форми групового впливу отримали розвиток у роботах В. А. Сухомлинського та інших науковців. Радянські тренінгові технології, на ранніх стадіях свого формування, були дуже відкриті для ідей зарубіжних дослідників. Зокрема, активно використовувались методи групової роботи та творчого мислення.

Тренінги почали використовуватись, саме як форма роботи, в Україні в 1970-х роках. У 1990-х роках була створена національна школа тренінгу, якою керували вчені та практики, що працювали в Київському національному університеті ім. Т. Г. Шевченка, Інституті психології ім. Г.С. Костюка, Інституті соціальної та політичної психології та фахівці інших навчальних та наукових установ (Литвинов, 2017).

О.П. Горбушина дає своє розуміння, яке відрізняється від попередніх тлумачень терміна "тренінг". В її розумінні тренінг – «геніальна, емоційно різка зміна, що координує стиль спілкування людини, коли вона набуває необхідних навичок і в змозі вирішувати протиріччя, які виникають у взаємодії з іншими людьми або ж тих, що мають внутрішньо-особистісний характер».

У 1991 році Комісія з трудових ресурсів Великобританії (Manpower Services Commission, MSC) оприлюднила своє визначення: «Тренінг – це заздалегідь визначений процес, який спрямований на зміну ставлення, знань або поведінки учасників за допомогою навчального досвіду та розвиток навичок для виконання певної дії або ряду дій».

1.2. Загальна характеристика та аналіз тренінгової технології навчання

Формування власного іміджу за допомогою тренінгових технологій відбувається поетапно, тому що образ, можна сказати, це – цілісність, гармонія між тілом і духом. Основними кроками цього формування є саме тренінги, в кожному з яких переслідується своя мета і спрямованість. Враховуємо і те, що назви тренінгів можуть відрізнятися в трактуванні у різних авторів, але суть їх буде одна і та сама. На першому етапі можна застосовувати тренінг для терапії тіла, а також саморегуляції, потім – тренінги для самовдосконалення або «самостановлення», і на завершальному етапі – тренінги для «особистісного зростання», де місце знаходять різноманітні методики самовдосконалення.

Популярним є також бізнес-тренінг, який у більшості випадків включає частини всіх трьох груп і виконується для вдосконалення навичок, необхідних для

певної спеціальності або виду діяльності (тренінги з продажу, тренінги з ефективної комунікації, тренінги з управління та ін.) (Моносова, 2008).

Більша частина тренінгів передбачає саме груповий формат. Індивідуальні тренінги найчастіше проводяться в області тілесної терапії, адже такі тренінги передбачають роботу виключно з однією людиною.

Зараз, на детальному описі кожного виду тренінгу, розберемо їх відмінності, цілі та форми проведення.

Почнемо з тренінгів тілесної орієнтації. Ми часто не підозрюємо про свою потужність, яка може бути використана на благо себе та інших. Це було підтверджено застосуванням тренінгу орієнтації тіла. Психолог Н.Енкельман стверджує, що всі генії досягають успіху лише завдяки своїй підсвідомості, силі, що визначає долю. «Життя схоже на чортове колесо – все залежить від того, де ти стоїш і як його обертаєш ... але це може стати і колесом фортуни». Важливо знайти той центр, який сам по собі є рівновагою, що випромінює спокій і впевненість навіть під час «шторму». Цей баланс і полягає у пошуку внутрішнього спокою та впевненості в собі.

Є багато людей, які шукають шлях до свого «центру» за допомогою методів релаксації (наприклад, буддійської йоги). Практика йога переконує, що влада свідомості над тілом безмежна, і що ви можете мобілізувати свої духовні сили, опанувавши своїм тілом і підпорядковуючи його своїй волі. Але така практика має на увазі також відчуження від життя. Але земне життя розвивається тут і зараз, тому і потрібно реалізовуватись тут і зараз. Це життя – контракт, який необхідно виконати. Однак зробити це можна тільки тоді, коли є чітке уявлення про мету і успіх, і цілі, все-таки, досягнуто. Тому, зняття напруги, розслаблення тіла і душі, повинно залежати від досягнення великої особистої мети.

Характер ходи, манера рухів, жестикуляція – все це відображає індивідуальні особливості. Зі зміною наших емоцій – змінюється наше відношення до власного тіла, зі зміною відношення до нашого тіла – змінюється і наша особистість. Без розуміння роботи нашого організму – неможливо ефективно впливати на нього. Також відомо, що все, що нас оточує, – це енергія,

яка насичує всесвіт, і психічна енергія дає підпитку кожній клітинці нашого тіла, так само, як сонячна енергія насичує Землю.

Існують різні рівні організації енергії для людського тіла, які існують одночасно в декількох енергетичних планах, це: фізичний план, астральний план, ментальний план.

Тіло має центральну енергетичну систему, яка координує всю нашу діяльність. Вона включає в себе сім енергетичних центрів, які називаються чакрами. Наше тіло – це універсальний контейнер, де накопичені і витіснені емоції накопичуються та перетворюються на всілякі «зажими», закупорки, перешкоди нормальній енергетичній циркуляції.

Кожна клітина нашого тіла реагує на наші думки і слова. І наше тіло зазвичай поводить себе відповідно до нашого способу мислення. Та наше тіло намагається контактувати з нами, допомагати нам, а ми цього не усвідомлюємо і продовжуємо розвивати і накопичувати хвороби. Розуміючи мову тіла – можна отримати міцне здоров'я і довголіття. Завдання людини – не тільки самій повністю керувати своїм тілом, а й мати можливість духовно зростати в матерії. Всього цього можна досягти певними методами. До таких методів належать народна терапія, біоенергетика, метод Райха, методи першої допомоги, метод Александера, структурна інтеграція та інші (Музика, 2006).

Проаналізуємо тренінги для самовдосконалення. Ті, хто займаються зарядкою вранці – підтримують своє тіло у формі. Ті, хто звертаються в клініку – хочуть оздоровити своє тіло. Вночі сплячий – дає тілу відпочити. А той, хто йде на тренінг з особистісного розвитку – намагається підтримувати свою душу в тонусі, насолоджується величчю гри та розумовими рухами в прямій гармонії з волею поета: «Не дозволяйте душі лінуватися, щоб не штовхати воду в ступці. Душа відповідає за працю і вдень, і вночі ...», – М. Заболоцький.

Гасло цього тренінгу: любіть себе, відчувайте себе, змінюйте себе! Найголовніше в цьому тренінгу – це не розвиток певних психологічних рис (пам'ять, увага, уява), а тренування внутрішньої людини, яка їх використовує.

Тренінг дає нам можливість змінити себе і своє життя, вийти з ролі жертви обставин і стати творцем власної долі завдяки поєднанню методів і прийомів на свідомому і підсвідомому рівні. Тренінг набуває різних форм – розумова та рольова гра, вправи, дискусії, короткі лекції, керовані візуалізації та групова робота.

Л. К. Аверченко керує конкретними вправами, що застосовуються у цьому виді тренінгів. Деякі з них опишемо прикладами. Наприклад, частина тренінгу «Мій герб». Раніше було звичним малювати на брамах замку герб. Лицар у обладунках, кінь, родовий символ та девіз – коротка заява про діяльність чи наміри господарів. З цієї причини рекомендується малювати під час тренінгу особистий символ, який відображає цілі життя учасника та його ставлення до себе та світу. Зазвичай, це займає близько десяти хвилин.

Розглянемо тренінги розвитку особистості. Жива людина – це не споруда, яку потрібно спочатку звести, потім стіни і, нарешті, дах. Реалізація широкої внутрішньої програми розвитку особистості може бути ініційована одночасно з різних сторін, і залежно від обставин та внутрішньої ситуації, різні методи та заходи можуть змінюватися протягом більш-менш тривалого часу.

Освічена людина починає справжнє життя, і для порівняння з минулим бере за приклад внутрішньоутробний період розвитку, вважаючи що минуле – лише підготовка до справжнього життя. Особистий розвиток вимагає використання багатьох методів психологічного впливу, спрямованих на розвиток та самовдосконалення людини, а також на її гармонізацію та повну прив'язаність своїх стосунків із власним Я.

Цікавий підхід запропонував Хозе Сільва, і полягає він в тому, щоб «не дати першій невдачі загубити вас та не дати першому успіху розорити вас».

Протягом століть люди дивувались, чому одні успішніші за інших? Відповідь на це питання знайшов Хозе Сільва з міста Ларедо, в штаті Техас, який займався дослідженнями цього питання вже більше двадцяти років. Він визначив, що кожна людина має внутрішню силу, яка дозволяє їй досягти бажаного, всього, що забажає.

Особливість методу Сільви полягає в тому, що він вчить людину мислити спокійно і одночасно використовує прийоми самопрограмування для досягнення мети. Людина знаходиться в ідеальній свідомості і має повний контроль над собою, фізично і морально вільна від зовнішніх впливів та залишається ментально активною.

Комунікативний тренінг. Часто проводяться комунікативні тренінги. Комунікативний тренінг – це навчальний процес, направлений на розуміння, оновлення, формування та покращення особистих якостей, які потрібні у ситуації партнерської комунікації. Навчання здатності будувати комунікативні процеси, враховувати обставини, інтереси та цілі для клієнтів, колег, команд.

Метою комунікативного тренінгу є:

- отримання учасником тренінгу розуміння про загальні положення ефективної комунікації;
- виявлення, усвідомлення, формування та практичне відпрацювання комунікативних умінь;
- створення команди з ціллю зростання якості та продуктивності її подальшої роботи;
- розуміння учасниками закономірностей бізнес комунікації, що визначають її ефективність при ведені справ з партнерами;
- побудова та практичне застосування корисних навичок: налагодження контакту; уміння слухати; аргументації; емоційний контроль в процесі комунікації;
- розуміння кожним учасником тренінгу його сильних сторін та переваг у сфері ділового спілкування.

Тренінг з ефективною комунікації може мати форму коротких лекцій, дискусій, спеціальних вправ для бізнесу та рольових ігор, коротких консультацій під час спеціальних вправ, релаксації та розумових занять, медитації підвищення обізнаності, набуття та розвитку необхідних практичних навичок (Осадченко, 2009).

Переходимо до вивчення бізнес-тренінгів. Бізнес-тренінги є найпопулярнішою темою тренінгів у нашій країні, але, як правило, часто використовуються для інших цілей.

Навчання підприємництву – це тренінг для людей, які проходять навчання з підприємництва. Що означає вчити підприємництву? Якщо слово «бізнес» відноситься до повсякденної діяльності, яку бізнесмени відтворюють, щоб заробляти гроші, то варто зазначити, що бізнес кожного відрізняється, але все-таки є підприємницькою діяльністю. Професійне навчання підприємництву вимагає спеціальної підготовки. Найчастіше – тренінгів, на яких студенти чи працівники підприємства повинні навчитися найкращим чином виконувати певні дії, процедури чи процеси. Тут використання тренінгових технологій є важливим і цінним для правильного налаштування бізнес-моделі.

Якщо ви хочете отримати від співробітника повне розуміння бізнес процесів, то тренінги з підприємництва – це саме те, що вам необхідно. Але, наприклад, продажу, переговорів, менеджменту і т.д. бізнес-тренінг, якщо і може навчити, то тільки в описово-теоретичній області. Тренінгове навчання не може навчити співробітника ефективно продавати, вести переговори або керувати людьми, оскільки це вимагає ефективних комунікативних навичок. А спілкування – це не бізнес. Звичайно, ми всі дні проводимо в офісі, в транспорті, де постійно розмовляємо один з одним. Але бізнес – це перш за все процеси та процедури, що дозволяють заробляти гроші. А комунікація – це інструмент, який використовується діловими людьми та їх представниками для реалізації процесів, за допомогою яких іде вплив на інших членів суспільства.

Таким чином, виявляється, що підприємницькі тренінги необхідні, якщо ви хочете навчити працівників, як обробляти бізнес процеси та процедури, керувати діяльністю компанії та себе особисто, генерувати проєкти, контролювати продажі, розподіли, регіони. Бізнес тренінги також необхідні при наданні розуміння теорії продажів, інтерв'ю, презентації та тощо (Опивалова, 2017).

Але якщо у вас на меті дати працівникам уміння та навички ефективного міжособистісного комунікування – спілкування, вам потрібна соціально-

психологічна підготовка. Відмінність бізнес тренінгів від соціальних в тому, що соціально-психологічні тренінги не мають завдання професійного та підприємницького навчання. Їх мета – надати соціальні навички, тобто здатність спілкуватися в колективі. Цей тип тренінгів орієнтується на набуття ефективних соціальних навичок.

Це має безпосереднє відношення до основних видів соціальної активності людей. Нелегко навчитися спілкуватися з іншою людиною без конфліктів, тому що всі люди різні і чим людей – тим більше і думок. Цьому підходу, який вчить поважати думку іншої людини і вчить саме соціальний тренінг. Ці тренінги насправді сильно відрізняються від тренінгів з підприємництва. Теоретична база дуже маленька, більшість уваги приділяється саме практичним навичкам. І, що найголовніше – живим практичним навичкам.

Тренінг з вирішення конфліктів полягає в тому, щоб змусити вирішити справжню, живу конфліктну ситуацію. Коли справа доходить до тренінгу з ведення переговорів, то поведінка людей не імітується, а береться з життя.

НЛП-тренінги можна записати до технологічних тренінгів. НЛП – нейролінгвістичне програмування – в сучасному світі користується надзвичайним попитом. І це цілком аргументовано. У 1970-х роках, коли в США розвивалося психоаналітичне консультування (в останні роки це називалося психотерапевтичним), НЛП створило низку продуктів, що мали відношення до багатьох дискурсів про життя та бізнес.

Так як основна система НЛП походить від гештальт-терапії, цей метод ефективний та може використовуватися в самих різних життєвих ситуаціях. Але не варто забувати, що це всього лише технології. А вплив використання різних технологій і продуктів може бути різним і залежати, принаймні, від вашого особистого плану їх використання в реальному житті.

Часто навички і досвід, отримані під час навчання на НЛП-тренінгах, не застосовуються в реальному житті. Дуже проста причина. Всі різні. І модель НЛП також застосовувалася у самих різних людей. НЛП стверджує, що якщо одна людина чогось досягає, то і інший може це зробити, якщо він правильно

тренується. Але практика показує, що той чи інший метод не дуже підходить для людини. Вона спробувала його один, два, три рази, а потім відмовилася використовувати його знову, тому що це демотивує для неї негативні результати.

Інакше кажучи, продукти НЛП – це капелюхи, які можна легко носити і пристосовувати. Але! Цей капелюх має певні розміри та фасони. І саме за допомогою різних навичок, як НЛП, так і інших аспектів психології, ви можете дістатися до потрібного вам розміру та форми. Та це все вже більше має відношення до тренінгів росту особистості.

Насправді, варто звернути увагу на навчання НЛП, так як воно є одними з найбільш передових в області отримання знань. Тренінг НЛП – це справжня симуляція: якщо ви хочете отримати окремі навички – беремо спеціальну модель та вигострюємо її, поки вона не буде працювати дійсно добре (Хоржевська, 2013).

Тренінги з психокорекції. Ця тренінгова група – найрізноманітніша. Тут всі тренінги з психокорекції людської поведінки або мислення мають свою структуру, метод і систему навчання. Часто такі тренінги навіть не називають тренінгами, а називають «групами»: групи особистісного зростання, групи терапії, груповий аналіз або вивчення особистості і так далі.

Ці тренінги, найчастіше, проводять психотерапевти і сприяють індивідуальному розвитку учасників, усуваючи конфлікти, тривогу, депресію і нервозність. Такі тренінги зазвичай відносяться до внутрішнього світу учасника, а також до сімейного, особистого, дитячого досвіду, надзвичайних ситуацій, які впливають на людину в певний проміжок часу. В тренінгових групах цей контекст походження потрібен тільки для глибинного розуміння особистості людини.

Подібні тренінги зазвичай реалізуються у вільному доступі, учасники мають можливість самостійно записатися до групи, і не обов'язковим є корпоративне замовлення. Як показує практика, керівникам складно впоратись зі стрімким та потужним становленням особистості їх підлеглих, коли вони самі не цілком розуміють, що включає у себе поняття «становлення».

Ці тренінги активно використовуються для вищого керівництва компанії або часто організовують роботу для осіб з різноманітних організацій, де керівники

платять за участь у цих тренінгах. Іноді керівник підприємства і сам дуже серйозно розвивається та розвиває своє підприємство та працівників. В таких випадках працівники підприємства навчаються, слідуючи прикладу свого лідера, і такі тренінги більше застосовуються в авторських методиках (Сахнюк, 2005).

Авторська розробка тренінгів досить активно поширюється по всьому світу. І варто зазначити, що цілком заслужено ця методика стає популярною. Ці тренінгові групи відрізняються від інших саме своєю спрямованістю. Зазвичай, це 2-3 дні тренінгових занять, які зазвичай являють собою заняття для людей, котрі активно працюють над вивченням конкретної теми, наприклад: лідерський потенціал або комунікативна майстерність, де застосовують методики та принципи з різноманітних моделей тренінгів.

Звичайно, такі тренінги фокусують свою увагу виключно на одному важливому предметі, збільшуючи шанси на засвоєння хоча б однієї важливої навички. Компанії часто замовляють ці тренінги для працівників як мотиваційні, де під час такого тренінгу учасники отримують уміння, які будуть корисні не чисто в бізнес-контексті, а і в плані особистісного зростання. Також існує велика кількість тренінгів, котрі складаються з декількох рівнів, які включають як діловий контекст, так і індивідуальне становлення учасників.

Такі тренінги, зазвичай, надають безліч терапевтичних, філософських і духовних векторів, технік і принципів, які можуть бути розроблені не тільки для кожного працівника окремо, але і для всієї компанії разом. І такі тренінги найчастіше організовують найефективніші лідери, які мають глибоке розуміння організаційного управління, команди співробітників, їх цілей та прагнення розвитку.

Тренінг командотворення. Тренінги цієї категорії не рідко реалізуються в Україні. Тренінги з командотворення є звичним явищем за кордоном і є невід'ємною частиною мотиваційних заходів. За кордоном, саме такі тренінги, зазвичай замовляють на мотиваційних заходах. Під мотиваційними заходами мається на увазі 3-5 днів проведення івенту, у рамках якого реалізується внутрішній тренінг для компанії, має місце програма на вечір, є окремий час на 1-

2 - денний open-air тренінг. Метою таких тренінгів з командотворення є організація групової, або, як ми звикли називати, командної згуртованості.

Тут головне не змішувати поняття командної та групової роботи, поняття згуртованості та взаємодії. Незважаючи на поширені помилки в розумінні поняття команди, команда – це не та група, яка допомагає одне одному і завжди готова прийти на допомогу в будь-який момент, а та – де кожен професійно скоординований та є незамінною частиною одного механізму. Незважаючи на свою простоту (якщо не брати до уваги обладнання, яке використовується), ці вправи дають цілком реальні результати, чого важко досягти інакшими способами.

Кожна група, навіть незнайомі люди, знайомляться один з одним і за менший час перетворюються в робочу групу, яка готова функціонувати. До того ж, в такій групі вже розписані всі ролі, і персонажам відомі правила поведінки в групі. При проведенні тренінгу присутні прояви конкурентної поведінки, та це вже спрямованість іншої групи тренінгових програм.

Ідеальним варіантом графіку проведення таких тренінгів можна назвати періодичність мінімум раз на рік або півроку, та це абсолютно індивідуально для кожної організації (Пометун, 2004).

Існують тренінги «під замовлення» і «під ідею». Від того, яке тренер вибирає напрямок, залежать обрані ним ролі.

У тренінгу «під замовлення» ролі продюсера і сценариста виконують замовники. Тренеру залишається реалізація їх ідей – часткова, або повна.

У тренінгу «під ідею» ролі продюсера, сценариста, режисера, оператора і актора віддані тренеру. З одного боку у нього виникає простір творчості, з іншого боку - він повинен самі шукати замовника, якому створений тренінг буде необхідний.

1.3. Тренінг – як інструмент формування та розвитку компетенцій студентів закладів вищої освіти

У різних формах навчальної роботи студенту може бути надано сприяння в оволодінні статусом активного суб'єкта навчальної діяльності. Та найефективнішою буде форма організації, як циклу методів психологічного та виховного характеру – тренінгу, який розбавляє стандартні методи реалізації навчального процесу у закладах вищої освіти, таких як лекційні, семінарські, лабораторні заняття, тематичні зустрічі та ін.

Проведення кожного тренінгу повинно бути націлено на оновлення статусу студента як активного суб'єкта освітнього процесу в спеціально сконструйованих психологічних і навчальних ситуаціях. Такий ефект виникає за рахунок регулярності зазначеного поновлення та зниження ризику отримання психологічної травми студента або викладача за рахунок специфіки створюваних умов.

Для того, щоб визначити особливості тренінгів для розвитку студентами активного студентського статусу в навчальній діяльності, ми спочатку звертаємося до традицій розуміння навчального процесу у вітчизняному навчанні та педагогічній психології.

Згідно із загальноприйнятими в психології поглядами, головними рисами будь-якої діяльності є її об'єктивність і суб'єктивність. Суть об'єктивності діяльності полягає в тому, що об'єкти зовнішнього світу в ній не тільки впливають на суб'єкта, але неминуче змінюються в ході діяльності, досягаючи найбільшої ефективності свого впливу на свідомість.

Суб'єкт діяльності знаходить своє відображення в психологічних аспектах, минулих переживаннях, потребах, відносинах, почуттях, цілях і завданнях, які з'ясовують напрямок роботи, а також в індивідуальному розумінні істинного бачення індивідом цих об'єктів (Казьміренко, 2004).

Активність індивіда по відношенню до діяльності, визначається як динамічний стан структури, виконання та зміни ним діяльності. Для таких активностей характерні дії, що здійснюються суб'єктом, нюанси його внутрішніх станів, а також його надситуативність.

Певний вид діяльності – це освітня діяльність, якою людина займається на протязі всього свого життя. Д.Б. Ельконін вважав, що ґрунтовність змісту освітнього процесу – це володіння прийомами дії в області наукових концепцій навчальної діяльності.

І.А. Зімна визначає тренінговий процес як «освоєння суб'єктом навчальних завдань та загальний розвиток у процесі вирішення тренінгових завдань, конкретно визначених педагогом, на основі контролю та оцінки, які трансформуються в самооцінювання та самоконтроль.

Таким чином, можна зробити висновок, що тренінгова діяльність включає в себе:

1. особливу увагу студентів до: навчально-методичних матеріалів, наукових та етичних концепцій, способів стандартної будови дій;
2. зосередження на вирішенні завдань тренінгу, освітнього та виховного плану;
3. постійні зміни в студентах, як в суб'єктах тренінгової діяльності;
4. специфіку роботи «учитель» – «той, хто вчиться», «вихователь» – «вихованець».

Вибрані вище чотири критерії тренінгової діяльності є основою для формування об'єктивного напрямку тренінгу для досягнення статусу студентом активного суб'єкта освітнього процесу.

Крім мети, важливо виділяти зміст та характеристики тренінгу, які необхідно враховувати при розробці (проектуванні) сценарію тренінгу, коли студенти набувають статусу активного суб'єкта навчання. Такі тренінги повинні містити не менше трьох блоків.

Перший тренінговий блок стосується актуалізації знань, отриманих студентом в процесі навчальної діяльності, які формують рефлексивне ставлення студента до освітнього процесу.

Другий блок тренінгу стосується відкриття і освоєння студентом нових методів, форм, процесів, особливостей освітнього процесу, нових галузей застосування навичок.

Третій блок тренінгу присвячений психологічному відновленню студента, устаткуванню його енергетичної та фізичної складової і т.д.

На прикладах, детально розглянемо кожен з цих блоків.

Перший блок. Під час тренінгу вирішуються завдання, поставлені перед студентами, щоб актуалізувати досвід, який вони вже накопичили, і підвищити обізнаність про власну діяльність. Наш досвід, як показує практика, відкладається саме в несвідомих формах. Досвід тренінгової діяльності в цьому сенсі не є винятком.

Ключовий сенс роботи першого блоку – активне становлення у студентів умінь презентувати себе та свої вміння не тільки у розрізі демонстрації набутих знань, але і в плані демонстрації власних почуттів, емоцій, ставлення до явищ, невербальних та вербальних форм відношення до інших людей, побудові власних стратегій самопрезентації.

Другий блок. В процесі опанування студентом нових засобів, методів, процесів тренінгово процесу, навичок креативного мислення, розвитку творчих показників студента, має місце вирішення циклу завдань, направлених на вищеперераховані показники.

Викладачі закладів вищої освіти часто виявляють, що студенти дуже мало застосовують свої вміння або навички в нестандартних ситуаціях. Такі ситуації різняться від тих, в які студенти були зануренні під час навчання. Найбільше це невміння використовувати потрібні знання та навички прослідковується під час адаптивного періоду випускників навчальних закладів у реальному, професійному середовищі (Журавська, 2006).

Саме через це, в контексті традиційної освіти, потрібно формувати для студентів тренінги, щоб відкрити їх як новаторів, творців, котрі отримують широкий спектр галузей для застосування власних знань, нові методи їх отримання та вдосконалення. Саме це і є особливістю другого блоку.

Прикладом тренінгу другого блоку є тренінг з «Вирішення конфліктних ситуацій».

Мета тренінгу – формування поведінкових аспектів студентів у конфліктних ситуаціях та отримання діючих стратегій вирішення різноманітних конфліктів.

Завданнями тренінгу є:

1. сприйняття конфліктних ситуацій як природного явища соціуму, з'ясування психологічних причин та витоків зародження конфліктних ситуацій (інтелектуальних, ціннісних, емоціональних);
2. виявлення та розвиток своїх сильних поведінкових моделей під час вирішення конфлікту;
3. аналізування поведінки опонента під час конфлікту;
4. вивчення основних методів подолання конфліктних ситуацій та уміння їх застосовувати, оволодіння методом компромісного вирішення питань;
5. отримання навичок емоційного контролю під час конфлікту, спрямування емоцій у потрібному напрямку.

Як результат проведення тренінгу з вирішення конфліктних ситуацій, учасники володіють наступними уміннями та знаннями:

- конфлікт і його структури;
- причини виникнення конфліктних ситуацій;
- конфліктність – як риса характеру, типологія конфліктних людей;
- моделі поведінки під час конфлікту. Конструктивна, деструктивна, конформістська моделі;
- вирішення конфлікту шляхом ескалації, відходу, залежності, компромісу, співробітництва;
- посередництво в конфліктах;
- аналіз власних методів вирішення конфліктів та методів опонента;
- емоції в конфлікті.

Було проведено опитування серед здобувачів вищої освіти навчальних закладів м. Полтава, стосовно використання тренінгових технологій в освітньому процесі в їх закладах вищої освіти. В опитуванні взяли участь 50 студентів різних освітніх рівнів, спеціальностей та навчальних закладів (додаток А).

Одним з переліку питань було таке питання: « якими компетентностями ви б хотіли володіти після закінчення навчального закладу? Чому?». Пропонуємо ознайомитись з найцікавішими відповідями:

1. «Креативність – для того, щоб бути успішним, потрібно мати безліч ідей щоб покращити життя суспільства. Впевненість – щоб вірити в себе , коли всі говорять що ти не правильно робиш чи прямуєш не тим шляхом. Бути командним гравцем – розуміти емоції та бажання інших людей та вміти працювати в команді , мотивувати людей і звичайно будувати власну команду.»

2. «Вміти гарно висловлювати свою думку та позицію, бути професіоналом своєї справи, бути комунікабельним, розумітися на психології.»

3. «– Уміння витягати користь із досвіду;
– вміти працювати з командою;
– використовувати сучасні технології;
– стресостійкість;
– вільно володіти діловою українською та іноземними мовами.

Це допоможе стати досвідченим та всебічно розвиненим фахівцем. Влаштуватися на більш високооплачувану роботу.»

4. «Спілкування іноземними мовами, адже це необхідно у майбутній професії, та і взагалі без знать мов зараз нікуди. Ініціативність та підприємливість, адже це є важливим для мене і найбільш головним.»

5. «Ділове спілкування, знання в економічній сфері, вільне володіння комп'ютером.»

6. «Вміння працювати в команді, діловий етикет, цілеспрямованість, комунікабельність, здатність розробляти методи вирішення нестандартних завдань, вміння вільно користуватися російською та іноземною мовами як засобом ділового спілкування, здатність сприймати математичні, соціально-економічні та професійні знання.»

Та перш ніж переходити до аналізу відповідей студентів, треба отримати розуміння, що ж таке «компетентності»? Якими вони бувають та чим вони корисні?

Сучасна освіта націлена на створення молодого професіонала, який не тільки володіє певними знаннями, а й одночасно є креативним та комунікабельним фахівцем. Соціум хоче спостерігати за молодим поколінням як за носіями загальноприйнятих цінностей, здатних саморозвиватись та самовдосконалюватись. Демократичні стандарти та цінності громадянського суспільства будуть направляти майбутніх фахівців до отримання високих професіональних навичок, активної та гідної позиції в різноманітних аспектах життєдіяльності.

У більшості країн Європи, де займаються пошуком, відбором та реалізацією ключових компетенцій, останнім часом спостерігається тенденція програм та освітніх підходів до методу, що базується на ефективності. При цьому враховують мобілізацію важливих компетентностей при оцінці становлення студента. Загальні компетенції повинні стати невід'ємною частиною оцінювань становлення студента також і в закладах вищої освіти України.

На засіданні Європейської ради в Стокгольмі експертна група заявила, що основні навички під час вивчення загальних компетенцій для безперервного навчання повинні включати наступні вісім ключових областей: базові навички читання і письма, основні компетенції в області математики, природничих наук і технологій, знання іноземних мов, використання навичок роботи технологій в галузі ІКТ, прагнення до розвитку, навички спілкування, основи підприємництва, елементарні поняття загальної культури (Weigel R. [96]).

Експерти, котрі сформували такий список, особливо приділяють увагу іноземним мовам та ІКТ як двом найголовнішим компетенціям, що вимагають більшого рівня вивчення та оволодіння.

Комісія програми «Визначення та відбір компетентностей: теоретичні та концептуальні засади» («DeSeCo») розшифровує значення компетентностей як уміння вдало задовольняти потреби соціуму та своєї особистості, знаходитись у постійній дії та досягнення поставлених цілей. Абсолютно всі компетентності засновані на поєднанні взаємних когнітивних відносин і практичних умінь,

пріоритетів, відчуттів, поведінкових компонентів, навичок, що можуть бути мобілізовані для активної діяльності.

Процес вибору основних компетенцій у країнах Європи ділиться на три категорії: соціальні, мотиваційні та функціональні компетенції.

Класифікація ключових компетентностей

Соціальні компетентності (пов'язані з оточенням, життям суспільства, соціальною діяльністю особистості)	Мотиваційна компетентність (пов'язана із внутрішньою мотивацією, інтересами, індивідуальним вибором особистості)	Функціональні компетентності (пов'язані зі сферою знань, умінням оперувати науковими знаннями та фактичним матеріалом)
<ul style="list-style-type: none"> – Здатність до співпраці – Вміння розв'язувати проблеми в різних життєвих ситуаціях – Навички взаєморозуміння – Активна участь – Соціальні й громадянські цінності та вміння – Комунікативні навички – Мобільність (у різних соціальних умовах) – Вміння визначити особисті ролі в суспільстві. 	<ul style="list-style-type: none"> – Здатність до навчання – Винахідливість – Навички адаптуватись та бути мобільним – Вміння досягати успіху в житті – Бажання змінити життя на краще – Інтереси та внутрішня мотивація – Особисті практичні здібності – Вміння робити власний вибір та встановлювати особисті цілі. 	<ul style="list-style-type: none"> – Лінгвістична компетентність – Технічна та наукова компетентність – Вміння оперувати знаннями в житті та навчанні – Вміння використовувати джерела інформації для власного розвитку – Вміння використовувати ІКТ.

Рис. 1.1. Класифікація ключових компетенцій у європейських країнах

У вищому навчальному закладі Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» функціонує спеціальний структурний підрозділ, навчально-науковий інститут лідерства, який реалізовує низку тренінгових програм, націлених на розвиток у студентства компетенції, котрі будуть необхідні для становлення студентів, як висококваліфікованих фахівців та професіоналів своєї справи. Тренінги проводяться циклічно та передбачають роботу зі студентами всіх освітніх рівнів та спеціальностей.

Найрезультативнішими тренінгами інституту лідерства можна тренінги з наступних тем:

- «Мій лідерський потенціал»;
- «Ефективна комунікація»;
- «Стресостійкість»;
- «Управління конфліктами»;
- «Робота в команді»;

- «Проектний менеджмент»;
- «Тренінги для студентського самоврядування університету».

Також в університеті активно проводяться тренінги від кафедри підприємництва, торгівлі та біржової діяльності, під час реалізації яких студентська громада має змогу отримати базові знання та навички в області підприємництва, ведення бізнесу та створення стартап проектів.

У ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» функціонує широка база тренінгових програм від випускових кафедр. Реалізація та впровадження в освітній процес тренінгових технологій дозволяє отримати студентам знання та більшу кількість компетенцій у різноманітних сферах. Підприємництво, лідерство, фінансова грамотність, менеджмент, правознавство, ІКТ, та багато інших сфер відкриття для пізнання та вивчення студентами. Також, не останню роль у формуванні додаткових компетенцій, відіграє введення можливості навчання за вибірковими дисциплінами, котрі, не обов'язково мають безпосередньо стосуватися фаху, за котрим навчається студент. Наприклад, якщо ти студент освітньої програми «педагогіка вищої школи», ти спокійно можеш обрати для вивчення додатковою дисципліною маркетинг, іноземні мови, правознавство, комп'ютерні заняття, та будь які предмети з запропонованого списку.

Для формування професійних компетенцій необхідно вдосконалення освітнього процесу в напрямку зміни змісту освіти, застосування активних технологій і форм навчання, активізації самостійної роботи студентів, активному використанню елементів дистанційної освіти в практиці закладів вищої освіти.

Тренінги на формування і розвиток різних компетенцій вже встигли зарекомендувати себе в практиках організацій як найбільш ефективні способи розвитку персоналу, особливо в нових або мінливих умовах роботи, що є досить актуально з ситуацією, з котрою ми стикаємось в даний період часу. Тренінг сприяє швидкому й ефективному професійному, а також особистісному розвитку студентів. Потужний розвиток відбувається в основному завдяки тому, що тренінг дозволяє оволодіти необхідними компетенціями через ігрові ситуації, а також за

допомогою техніки активного спілкування і слухання. Іншими словами тренінг - це спеціально створена модель життєвої ситуації, в процесі якої людина набуває певного досвіду і не боїться робити помилки за рахунок штучності ситуації. Різноманітні програми тренінгу покликані навчити учасників справлятися з труднощами, долати особистісні та професійні ризики. Цілі будь-якої програми тренінгу специфічні і передбачають формування, розвиток або вдосконалення будь-якої компетентності.

Повертаючись до результатів нашого опитування, ми можемо спостерігати, що на питання про можливості всебічного розвитку в університеті, переважний відсоток студентів (46%) поставило найвищу оцінку.

МОЖЛИВОСТІ ВСЕБІЧНОГО РОЗВИТКУ В УНІВЕРСИТЕТІ

50 ответов

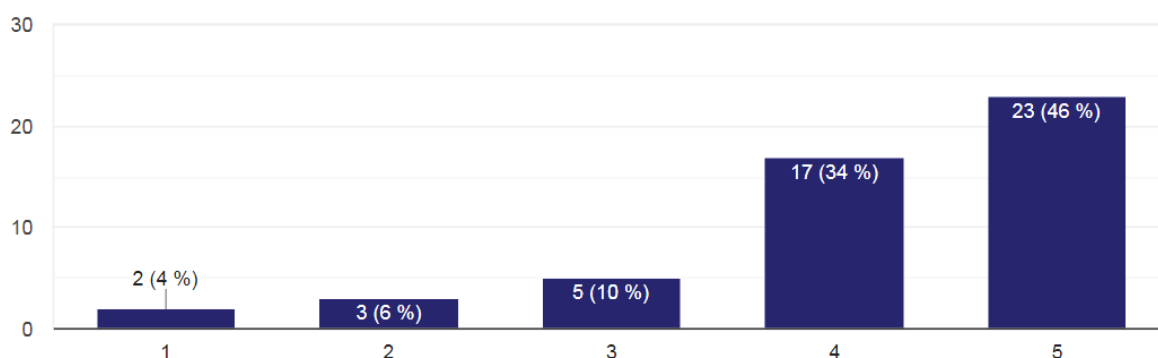


Рис. 1.2. Результат опитування студентів стосовно можливостей всебічного розвитку в університеті

Ці результати є безпосереднім результатом проведення широкого кола тренінгових програм в університеті, адже професійна компетентність формується як сукупність тих чи інших компетенцій інформаційного, комунікативного, процесуального характеру. Вважаємо, що компетентність передбачає наявність у індивіда внутрішньої мотивації до якісного здійснення своєї професійної діяльності, а також професійних цінностей і ставлення до своєї професії як до цінності. Компетентний фахівець повинен бути здатний виходити за рамки предмета своєї професії, а також повинен володіти творчим потенціалом для

саморозвитку, тільки в цьому випадку він може бути конкурентоспроможним на ринку праці.

Проектування, проектна діяльність є на сьогоднішній день одним з найбільш прогресивних видів продуктивної діяльності, здатних сформувати творчого, технологічно грамотного і культурного фахівця, здатного конкурувати на ринку праці.

Стосовно освітньої діяльності студентів, проектування або проектну діяльність ми визначаємо як особливий, специфічний вид продуктивної діяльності, пов'язаний з прогнозуванням, плануванням та моделюванням, спрямований на створення будь-яких навчальних проектів, а також використовуваний для вирішення різних навчальних завдань і проблем на теоретичному і емпіричному рівнях. Неодмінною умовою проектної діяльності є наявність заздалегідь вироблених уявлень про кінцевий продукт діяльності, етапів проектування та реалізації проекту, включаючи його осмислення і рефлексію результатів діяльності.

З огляду на всі плюси тренінгів, як способу професійного розвитку, можна припустити, що даний вид навчання студентів буде високоефективним. Крім того, він дозволить не просто формувати і розвивати необхідні компетенції у студентів, а ще й формувати культуру, орієнтовану на бажані цінності майбутніх фахівців.

Висновки до першого розділу

У першому розділі на підставі системного, термінологічного та контент-аналізу наукової літератури окреслено коло базових понять дослідження: «тренінг», «Т-групи», «компетенції», «тренінгові технології навчання», представлено їх взаємозв'язок, наведено характеристики, з'ясовано їхнє значення у підготовці майбутніх випускників закладів вищої освіти.

З'ясовано, що тренінг – це насамперед навчання, що опирається на досвід людини, а також допускає, що присутні на тренінгу люди, окрім отримання нової інформації, мають можливість відразу використовувати її на практиці, виробляючи нові навички.

Уточнено, що найкраще запам'ятовується інформація в тому випадку, якщо вона подана як реальна вправа або хороша імітація ситуації, яка може виникнути на практиці. Навчання з використанням тренінгових освітніх технологій передбачає відмінну від звичної логіки освітнього процесу, не від теорії до практики, а від формування нового досвіду до його теоретичного осмислення через застосування.

Результати проведеного дослідження підтвердили, що тренінгові технології навчання допомагають формуванню багатьох професійних умінь та навичок у студентів: умінь організації позитивної міжособистісної взаємодії у спільноті, умінь критичного і творчого мислення у процесі вирішення професійних завдань, умінь аналізу і вибору доцільних дій у складних ситуаціях; навичок роботи у команді, навичок презентації, самоорганізації та самоконтролю.

Використання тренінгових технологій у системі освіти дозволяє розвивати творчий і інтелектуальний потенціал студента та його здібності. Для успішного розвитку цього процесу закладам вищої освіти необхідно і надалі працювати над впровадженням у навчальний процес інноваційних технологій навчання та активно вивчати процеси ефективного використання різних тренінгових технологій навчання, що вкрай необхідно майбутнім фахівцям для формування необхідних їм професійних компетенцій.

Визначено, що основні навички під час вивчення загальних компетенцій для безперервного навчання повинні включати наступні вісім ключових областей: базові навички читання і письма, основні компетенції в області математики, природничих наук і технологій, знання іноземних мов, використання навичок роботи технологій в галузі ІКТ, прагнення до розвитку, навички спілкування, основи підприємництва, елементарні поняття загальної культури.

Процес вибору основних компетентностей у країнах Європи ділиться на три категорії: соціальні, мотиваційні та функціональні компетентності.

Соціальні компетентності – компетентності, котрі безпосередньо пов'язані з оточенням, життям суспільства, соціальною діяльністю особистості, такі як: здатність до співпраці, вміння розв'язувати проблеми в різних життєвих ситуаціях, навички взаєморозуміння, активна участь, соціальні й громадянські цінності та вміння, комунікативні навички, мобільність, вміння визначати особисті ролі в суспільстві.

Мотиваційні компетентності – пов'язані з внутрішньою мотивацією, інтересами, індивідуальним вибором особистості. Ключовими особливостями є: здатність до навчання, винахідливість, навички адаптуватись та бути мобільним, уміння досягати успіху в житті, бажання змінити життя на краще, інтереси та внутрішня мотивація, особисті практичні здібності, вміння робити власний вибір та встановлювати особисті цілі.

Функціональні компетентності – пов'язані зі сферою знань, уміннями оперувати науковими знаннями та фактичним матеріалом. Особливістю компетентності є: лінгвістична компетентність, технічна та наукова компетентність, уміння оперувати знаннями в житті та навчанні, вміння використовувати джерела інформації для власного розвитку, вміння використовувати ІКТ.

Також з'ясовано, що крім мети, важливо виділяти зміст та характеристики тренінгу, які необхідно враховувати при розробці (проектуванні) сценарію

тренінгу, коли студенти набувають статусу активного суб'єкта навчання. Тренінги повинні містити не менше трьох блоків.

Перший тренінговий блок стосується актуалізації знань, отриманих студентом в процесі навчальної діяльності, які формують рефлексивне ставлення студента до освітнього процесу.

Другий блок тренінгу стосується відкриття і освоєння студентом нових методів, форм, процесів, особливостей освітнього процесу, нових галузей застосування навичок.

Третій блок тренінгу присвячений психологічному відновленню студента, устаткуванню його енергетичної та фізичної складової.

Застосування тренінгових технологій навчання в освітньому процесі можливо. Це не тільки поліпшить якість навчання, але залучить і змотивує студентів виконувати самостійну, всебічно-розвинену роботу.

РОЗДІЛ 2

ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ «SOFT SKILLS» У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У другому розділі детально розглядається питання впровадження тренінгових технологій навчання в освітній процес закладів вищої освіти. Вивчається вплив різноманітних видів тренінгів та їх методів на особистість студента та на його подальше становлення як фахівця.

2.1. Дослідження та аналіз впровадження тренінгових технологій навчання у закладах вищої освіти м. Полтава

Покращення світових стандартів викладання та їх широке застосування в нашій країні свідчать про те, що підготовка висококваліфікованих фахівців у закладах вищої освіти України залежить від використання сучасних навчальних технологій та інновацій, потреба в яких, останнім часом, серйозно відчутна.

В нашому проведеному опитуванні, мова про яке йшла в першому розділі, ми з'ясовували, наскільки студенти задоволені навчанням за своєю спеціальністю та освітньою програмою. Результати наведені на малюнку 2.1.

ЗАДОВОЛЕНІСТЬ НАВЧАННЯМ ЗА ОБРАНОЮ СПЕЦІАЛЬНІСТЮ ТА ОСВІТНЬОЮ ПРОГРАМОЮ

50 ответов

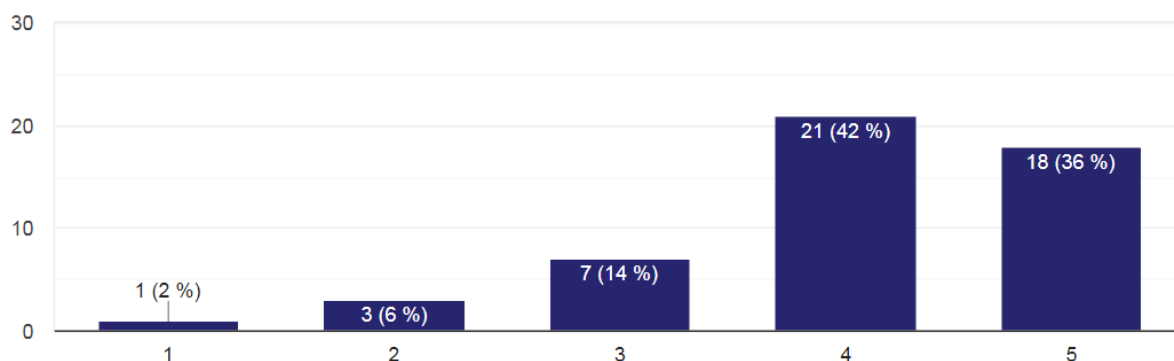


Рис. 2.1. Результати опитування стосовно задоволеності навчанням за обраною студентом спеціальністю та освітньою програмою

Грунтуючись на вивченні вітчизняних і зарубіжних психологічних першоджерел, конкретизовано поняття «задоволеність навчанням» і визначено як емоційнооціночне ставлення студентів до навчання і умов, в яких воно відбувається, як показник ефективності навчання, пов'язаний з отриманням освіти і системою міжособистісних відносин. Ключову роль у задоволеності навчанням відіграє рівень викладання дисциплін.

У нашому опитуванні ми не могли оминати питання, чи задоволені студенти рівнем викладання дисциплін у закладі вищої освіти. Ознайомимось з результатами.

ЧИ ЗАДОВОЛЕНІ ВИ РІВНЕМ ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІН

50 ответов

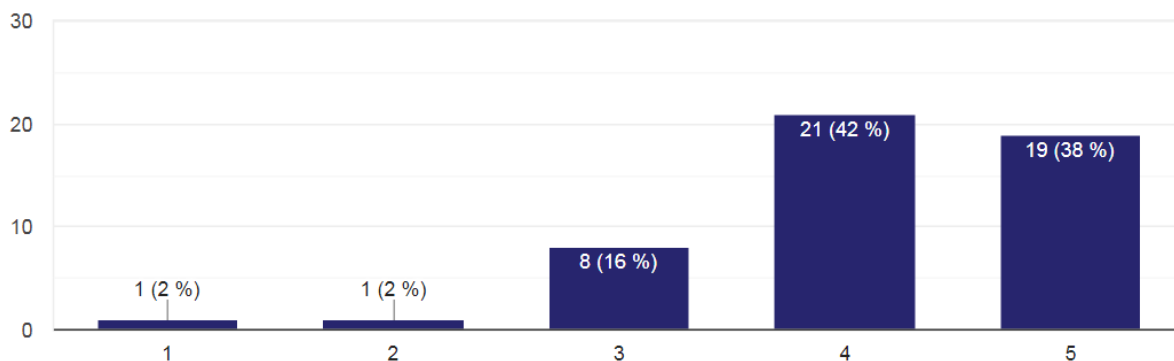


Рис. 2.2. Результат опитування студентів стосовно задоволеності рівня викладання навчальних дисциплін

Метою проведення тренінгів є організація діяльності студентів у спільних когнітивних дослідженнях, налагодження їх взаємодії та пошуку шляхів вирішення завдань.

Це не тільки більш цікавий спосіб отримання навчальної інформації, саме при такій формі роботи студент завжди буде розуміти особливості та процеси мислення своєї когнітивної системи.

Також, одним з запропонованих питань для студентів, було питання, чи використовують викладачі в освітньому процесі сучасні педагогічні методи, такі як майстер-класи, навчальні дискусії, мозкові штурми, тренінги, ділові ігри та

тощо. Саме такі методики навчання безпосередньо впливають на показники задоволеності студентами від навчання.

Результати, котрі ми отримали, ви можете спостерігати на малюнку 2.3.

ВИКОРИСТАННЯ ВИКЛАДАЧАМИ СУЧАСНИХ ПЕДАГОГІЧНИХ МЕТОДІВ (майстер-класів, навчальних дискусій, мозкового штурму, тренінгів, ділових ігор тощо)

50 ответов

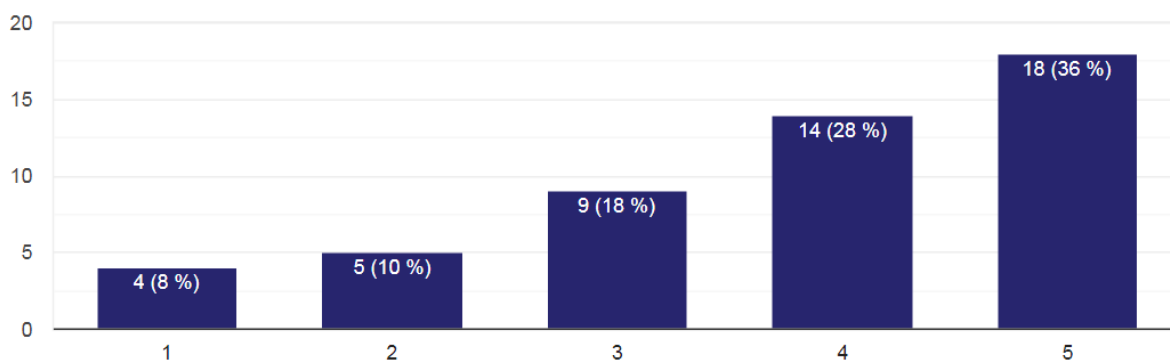


Рис.2.3.Результати опитування студентів стосовно використання викладачами сучасних педагогічних методів

Детально розглянемо один із методів приближення студентів до повної задоволеності навчанням у закладі вищої освіти. Це - запровадження в освітні процеси навчальних закладів тренінгових технологій.

Тренінгова методика проведення занять - це інтерактивний навчальний процес, в якому взаємодіють тренери та студенти. Це особлива форма організації пізнавальної діяльності. Вона передбачає цілком конкретні та передбачувані цілі. Однією з таких цілей є створення комфортного навчального середовища, щоб студенти могли бачити свої досягнення та інтелектуальну цінність. Це робить освітній процес продуктивним.

Взаємодія тренера та студента поділяється на три типи, а саме: пасивний, інтерактивний та активний. Розглянемо кожен з перерахованих типів.

Пасивний метод - це форма взаємодії студента і тренера, в якій тренер є основною дійовою особою, а студенти виступають у ролі пасивних слухачів.

Інтерактивний метод - означає взаємодіяти, знаходитись в режимі розмови, діалогу з будь-ким. На відміну від активних методів, інтерактивні орієнтовані на

більш широку взаємодію студентів не тільки з тренером, але й один з одним. Роль тренера в інтерактивних тренінгах зводиться до напрямку діяльності учнів на досягнення цілей тренінгу.

Активний метод - це форма роботи студентів і тренера, при якій тренер і студенти взаємодіють один з одним в ході тренінгу. Студенти тут активні учасники. Якщо в пасивній формі проведення основною дійовою особою і менеджером тренінгу був тренер, то тут тренер і студенти знаходяться на рівних правах (Лозійчук, 2009).

Завдання тренінгових технологій навчання:

- навчити самостійному пошуку, аналізу інформації та виробленню власних стратегій вирішення ситуації;
- навчити роботі в команді: поважати думку інших, проявляти толерантність до іншої точки зору;
- навчити формувати власну думку, що спирається на певні факти.

Можна виділити наступні загальні результати і ефекти запровадження тренінгових технологій навчання:

1. Тренінгові технології навчання дозволяють посилити процес розуміння, засвоєння і творчого застосування знань при вирішенні практичних завдань. Ефективність забезпечується за рахунок більш активного включення студентів в процес не тільки отримання, але і безпосереднього використання знань. Якщо форми і методи тренінгового навчання застосовуються регулярно, то у студентів формуються продуктивні підходи до оволодіння інформацією, зникає страх висловити неправильне припущення і встановлюються довірчі відносини з викладачем.

2. Тренінгові технології навчання підвищують мотивацію і залучення учасників у вирішення обговорюваних проблем, що дає емоційний поштовх до подальшої пошукової активності учасників, спонукає їх до конкретних дій, процес навчання стає більш осмисленим.

3. Тренінгове навчання формує здатність мислити неординарно, по-своєму бачити проблемну ситуацію, виходи з неї, обґрунтовувати свої позиції, свої

життєві цінності; розвиває такі риси, як уміння вислуховувати іншу точку зору, вміння співпрацювати, проявляючи при цьому толерантність і доброзичливість по відношенню до своїх опонентів.

4. Тренінгова діяльність забезпечує не тільки приріст знань, умінь, навичок, способів діяльності і комунікації, а й розкриття нових можливостей студентів, є необхідною умовою для становлення і вдосконалення компетентностей через включення учасників освітнього процесу в осмислене переживання індивідуальної та колективної діяльності для накопичення досвіду, усвідомлення і прийняття цінностей.

5. Використання тренінгових технологій навчання дозволяє зробити контроль за засвоєнням знань і вмінням застосовувати отримані знання, вміння і навички в різних ситуаціях більш гнучко і гуманно.

6. Результат для конкретного студента: досвід активного освоєння навчального змісту у взаємодії з освітнім оточенням, розвиток особистісної рефлексії, освоєння нового досвіду навчальної взаємодії, переживань, розвиток толерантності.

7. Результат для навчальної мікрогрупи: розвиток навичок спілкування та взаємодії в малій групі, формування ціннісно-орієнтаційної єдності групи, заохочення до гнучкої зміни соціальних ролей в залежності від ситуації; прийняття моральних норм і правил спільної діяльності;

Таким чином, тренінгові технології навчання - одні з найважливіших напрямків вдосконалення підготовки студентів в сучасному закладі вищої освіти (Пожидаєв, 2019).

Складністю впровадження тренінгових технологій в освітній процес є час їх проведення. Для повного занурення групи в атмосферу тренінгу потрібно багато часу.

Щоб вирішити дану проблему можна використовувати «міні-тренінги», які не вимагають повного занурення і великого витрата часу, а головне мають ті результати, які потрібно, а саме:

- 1) залучення студентів до самостійної роботи;

- 2) більша увага до практики, а не теорії;
- 3) вміння студента працювати в групі;
- 4) отримання позитивних емоцій у студентів після тренінгу;

При організації навчальних тренінгів викладач може зустрітися з труднощами. Для студента тренінг, як спосіб поглиблення їх особистісно-професійних якостей; обмежені часові рамки навчального заняття не дають можливості повністю реалізувати всі принципи тренінгових занять як форми активного соціального навчання. Виходячи з календарних термінів проходження тієї чи іншої теми курсу кожне наступне заняття відстрочено в часі від попереднього, тому спостерігається складність у закріпленні отриманих відомостей.

Пропоновані в курсі тренінгові заняття - це навчальні заняття, тому педагоги повинні намагатися, щоб тренінг не перетворився на якусь подобу розваги або, навпаки, тривалій дискусії.

Звідси випливає, що тренінг, на відміну від звичайних лекцій, націлений не стільки на оволодіння новими знаннями, скільки на створення нового. Нового сприйняття звичних речей, нового ставлення до обставин, досвіду, цінностей, результатами і лідерства. Тренінг - ефективний спосіб навчання, за допомогою якого студент засвоює нові поняття і отримує можливості їх практичного застосування.

Не варто забувати і про величезну користь проведення тренінгів для самих тренерів. В ході проведення тренінгу у самого тренера розвиваються майже такі ж, компетенції, що і в учасників, але до них потрібно додати ряд інших. Це ораторські навички; здатності в організації процесу таким чином, щоб можна було «брати увагу» групи і «перемикати» цю увагу в потрібне русло; здатності до організації діалогу як з групою в цілому, так і з окремими її учасниками; вміння відслідковувати індивідуальні та групові сигнали, які говорять про стан групи; уміння зацікавити і забезпечити максимальну активізацію особистісного потенціалу кожного учасника тренінгу та постійно підтримувати «тонус» групи. Тренери вчать молодих студентів, але при цьому вчаться і самі.

Для тренера важливо мати такі якості:

1. Особистість і імідж тренера - учасників надихає не тільки програма тренінгу, а й сильна особистість ведучого, на якого хочеться рівнятися;
2. Професіоналізм – те, наскільки вільно тренер орієнтується в темі, наявність власного досвіду, досягнення його клієнтів;
3. Уміння мотивувати - знання психології мотивації, сильні лідерські та педагогічні якості;
4. Організованість - треба вміти управляти не тільки групою, а й подбати про всі організаційні моменти, підготовці, рекламі (Євдокімова, 2011).

У 2020 році актуальним стало питання організації дистанційного навчання та переведенням тренінгів у онлайн формат. Перш ніж перейти до розгляду питання проведення онлайн-тренінгів, ознайомимось з рейтингом відповідей студентів, стосовно задоволеності організації дистанційного навчання у закладі вищої освіти.

ОРГАНІЗАЦІЯ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

50 ответов

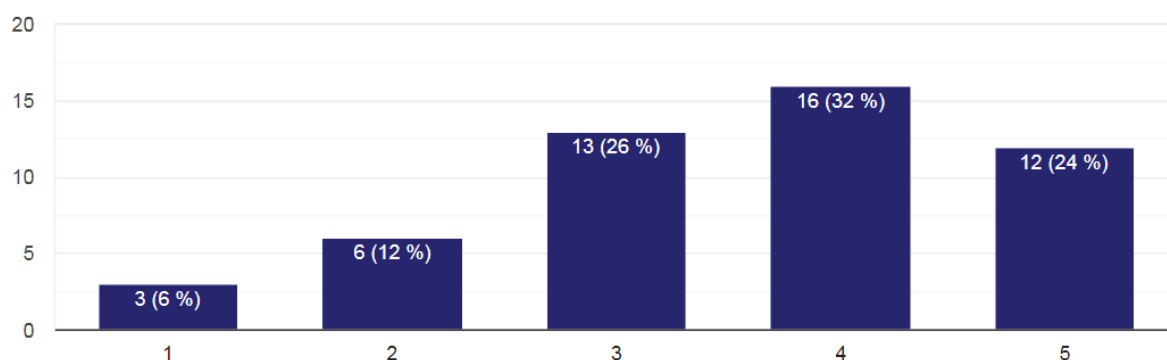


Рис.2.4.Результати опитування студентів стосовно задоволеності організації дистанційного навчання

Отже, сьогодні проведення онлайн-тренінгів стало не просто модним віянням, а необхідний інструментом для навчання студентів і персоналу, так само, як і для розвитку свого бренду. Що таке онлайн-тренінг, чим він відрізняється від інших методів онлайн-навчання і які правила успішного онлайн-тренінгу?

Онлайн-тренінг - це такий вид навчання, який допомагає отримати нові знання та навички онлайн, але при цьому важливо, щоб всі учасники були повністю залучені в процес тренінгу. Учасник ставати частиною групи і тоді всі разом повинні вирішити певну задачу, яка може виникнути в реальному житті.

Тут нікому не пропонують чарівну пігулку, набір готових рішень і правил щоб стати успішніше, кожному доведеться працювати.

Для проведення онлайн-тренінгу або онлайн-семінару провідний і учасники повинні увійти в онлайн-аудиторію з комп'ютера, планшета або телефону, підключених до інтернету. Кожен з учасників отримує запрошень посилання від організатора тренінгу. Натиснувши на неї, учасник відразу потрапляє в вебінарну кімнату, де буде проходити тренінг, також від нього може знадобитися ввести своє ім'я і пароль.

Студенти бачать перед собою відео з камери тренера і екран, на якому тренер може показувати презентацію, відео, схеми, малювати і користуватися указкою, як і під час звичайного тренінгу. Учасники можуть спілкуватися з тренером і виступати перед всією групою, за допомогою мікрофона або чату, вони також можуть говорити з включеною відеокамерою. Важливою частиною онлайн-тренінгу є також і подальша самотійна опрацювання завдань.

Онлайн-тренінги впевнено витісняють проведення "живого" навчання завдяки своїй ефективності і економічності. Організаторам не треба піклуватися про оренду приміщення, його оформленні, закупівлю обладнання.

Заклади вищої освіти можуть проводити один тренінг для різних спеціальностей, а ті студенти, які не змогли відвідати тренінг, можуть ознайомитися з його записом. Онлайн-тренінг відмінно підходить для тих, хто відчуває незручність від перебування і виступ в групі незнайомців або колег.

Щоб онлайн-тренінг був захоплюючим і приніс бажаний результат, працювати повинні і тренер і учасники.

Тренеру варто підготуватися до роботи в онлайн-аудиторії: зібрати і вчасно завантажити якісний, зрозумілий матеріал для тренінгу, перевірити обладнання і налаштувати вебінарну кімнату. Важливо, щоб тренер ознайомився з нюансами

роботи свого сервісу вебінарів і інструментами, які допоможуть утримати увагу учасників онлайн-навчання. Інтерактивність на такій зустрічі можна забезпечити за допомогою чату, тестів і опитувань, запрошення до мікрофона учасників (Керик, 2015).

Метод інтерв'ювання. Зі студентами було проведено інтерв'ю – безпосередньо цілеспрямована, проведена по заздалегідь складеному плану бесіда з респондентами. План інтерв'ю передбачав отримання відповідей на такі запитання: Чи вважаєте Ви за потрібне впровадження тренінгових технологій в освітній процес? Чи відвідували Ви тренінги раніше? Які б тренінги хотіли відвідати?

Узагальнюючи відповіді студентів у результаті проведення нашого інтерв'ю, однозначно стає зрозуміло, що такі елементи освітнього процесу як тренінги викликають інтерес у здобувачів вищої освіти. Студенти хочуть бачити себе після закінчення закладу вищої освіти не просто людиною з дипломом в руках, а висококваліфікованим фахівцем, котрий володіє багатьма компетентностями.

Наведемо найбільш поширені за своєю суттю думки студентів:

Анастасія Г: « В школі я була дуже активною, тож як тільки була можливість відвідати тренінг, якийсь воркшоп або щось схоже – я одразу записувалась! Я вважаю, що саме такі заходи допомагають тобі відчувати ковток свіжого повітря в плані занять, адже що шкільні уроки, що пари в університеті, в своєму звичному форматі вже набридли. Молоді потрібен постійний розвиток та вдосконалення, і на мою думку, саме шляхом впровадження сучасних, зокрема тренінгових технологій навчання в університеті, можна привернути увагу студентів до здобуття знань, зацікавити їх новим».

Богдан С : «Я дуже люблю відвідувати тренінги. Особливо тренінги в нашому університеті. Завдяки студентському самоврядуванню університету я став учасником багатьох тренінгів, від лідерства до підприємництва. Це круто що у нас є така можливість, бути учасниками таких тренінгів абсолютно безкоштовно, адже на ринку послуг такі тренінги досить дорого коштують. Якби база тем цих

тренінгів була ще більш широкою та проводилась замість лекцій або семінарів – було б надзвичайно круто!».

Альона Б : «Тренінгові технології навчання дуже важливі, адже під час тренінгу ти працюєш в команді, де всі навчаєтесь новому, що дуже важливо у становленні нас, як крутих та висококваліфікованих фахівців. Всі тренінги, котрі я відвідувала, дали мені надзвичайний багаж знань та навичок, котрі я використовую і в роботі, і навіть в повсякденному житті. Тож, однозначно, запровадження тренінгових технологій навчання-крок на шляху до успіху»

За результатами наших відгуків ми бачимо, що студенти з великим задоволенням відвідують тренінги та повністю підтримують ідею впровадження тренінгових технологій навчання в освітній процес університету.

Але студентам важливо нагадати про те, що результат від участі в тренінгу буде тим вище, чим більше вони самі докладуть до цього зусиль не тільки під час заняття, але і після нього.

З введенням цієї практики у виграші залишається і сам ЗВО. Одночасно він вбиває відразу декількох зайців: студенти осягають нові знання, практикуються в їх застосуванні, а тренери закріплюють вже свої професійні знання і вміння.

2.2. Характеристика дидактичних умов проведення тренінгів у освітньому процесі університету

Тренінг, як форма навчання, існує вже понад 60 років, але активно звертатися до нього як до форми навчання студентів стали зовсім недавно. Найбільш «просунуті» викладачі прагнуть, щоб їхні студенти не тільки отримали нові знання, а й удосконалювали навички їх застосування, отримали професійну і психологічну підготовку, яку неможливо отримати на лекціях і семінарах.

Тренінг в навчальному процесі спрямований на розвиток особистості майбутнього професіонала, на формування елементів його майбутньої професійної діяльності.

Для аналізу тренінгу, як форми навчання у вищій школі, необхідно відповісти на два основних питання: по-перше, що ми розуміємо під тренінгом,

по-друге, яким чином дана форма може бути впроваджена в освітній процес (Баранова, 2010).

Поняття «тренінг» має безліч трактувань. Даний термін походить з англійської мови ('train', 'training') і в українському перекладі має наступний ряд значень: виховання, навчання, підготовка, тренування, дресирування. Єдиної класифікації тренінгів не існує. Говорячи про тренінг, як про форму навчання, необхідно відзначити, що він не є заміною традиційних форм проведення занять. Тренінг - це гарне доповнення до професійного навчання, про це необхідно пам'ятати, складаючи програму. Під професійним навчанням ми маємо на увазі передачу спеціалізованих знань, необхідних в конкретній сфері діяльності.

Тренінги ж необхідно включати в програму після освоєння студентом теоретичного курсу або ближче до завершення професійного навчання, але максимальна ефективність від цього активного методу навчання, буде досягнута при проведенні циклу тренінгів, які проходять з певною періодичністю. Така система дозволить з максимальною користю забезпечити освітній процес, як з точки зору накопичення теоретичних знань, так і з точки зору отримання, відпрацювання та вдосконалення навичок (Опивалова, 2017).

Основне завдання тренера - в короткі терміни (від двох годин до 5-7 днів) навчити групу учасників від 3 до 25 осіб конкретним навичкам, які з успіхом можуть застосовуватися на робочому місці і, можливо, в особистому житті. Характер навичок може бути різноплановим: від прибирання офісу до стратегічного планування. Широкий діапазон можливостей пояснюється тим, що тренінг - це форма передачі знань і навичок. Тому зміст може бути будь-яким.

У обмеженні кількості учасників є своя причина. Прийнято вважати, що межі керованості групи між 6 (мінімальна кількість) і 16 (максимальна кількість) учасниками. І не дуже багато, і на міні-групи можна поділити. Ідеальна група для тренінгу до 12-15 чоловік. А група понад 25 людей втрачає керованість.

Обмеження часу тренінгу - річ умовна. Жорстких нормативів немає. Однак прийнято вважати, що тренінг проходить менше 72 академічних годин. Перевищення цього часового кордону дає очевидну вказівку на те, що ви берете

участь в більш тривалому курсі. Якщо говорити серйозно, час - критичний ресурс тренінгу, оскільки основна умова - навчити учасників швидко.

Швидкість навчання і практична застосовність навичок визначають специфіку роботи тренера. Професійний тренер повинен вміти поєднувати різні функції:

- адміністратора (зібрати, підготувати, домовитися, врахувати в роботі будь-які організаційні питання);
- лектора (цікаво розповісти);
- методиста (підготувати програму, завдання та методичні матеріали);
- експерта (знати тенденції і розбиратися в предметній сфері);
- парламентаря (вміти формулювати і просувати свої уявлення, домагатися дотримання правил і процедур);
- педагога (вміти навчити);
- керівника і лідера (вести за собою і відповідати за результат);
- навіть спортсмена (вміти «розкластися на дистанції») (Сидоренко, 2007).

Тренер, стосовно короткостроковій підготовці кадрів, професія нова. І оскільки сьогодні стандартів і чітких критеріїв якості у професії немає, вимоги до фахівців досить розмиті. Як це буває в період становлення, багато професій, так чи інакше, перегукуються з тренерською. Однак навички тренера, незважаючи на схожість завдань, відрізняються від діяльності експертів, викладачів, психологів, консультантів і керівників (див.табл.2.1.).

Таблиця 2.1.

Відмінності та схожості тренерської діяльності від діяльності експертів, викладачів, психологів, консультантів, менеджерів та керівників.

	Позиція	Схожість	Відмінності
1	Експерт	Знання проблемних ситуацій, які вимагають експертного заключення.	Час для прийняття рішення, відсутність публічної роботи.
2	Викладач	Навички презентації, ерудиція, зміст навчання, контакт з	Трансляція знань.

		аудиторією.	
3	Психолог	Робота з групою.	Вирішення проблем особистості.
4	Консультант	Рішення подібних завдань.	Відсутність публічної роботи.
5	Менеджер	Знання предмета, володіння методиками, визначення пріоритетів в навчанні.	Організація навчального процесу.
6	Керівник	Необхідність приймати рішення і давати рекомендації.	Право прийняття остаточного рішення і впровадження результатів тренінгу в діяльність компанії.

Сьогодні в тренери приходять двома шляхами. З теоретиків в практики, після отримання психологічного, педагогічного, управлінського і інших дипломів, захисту дисертації та ін. І, відповідно, з практиків в теоретики. У тому випадку, коли досвід дозволяє не тільки зробити деякі висновки, а й коли є бажання поділитися напрацюваннями.

Специфіка професії така, що не «понюхавши пороху» в тренінгу робити нічого. Важливий досвід. Навіть найкраща освіта не дуже допомагає при відповіді на найстрашніший для будь-якого тренера-теоретика питання: «Ви самі коли-небудь продавали, керували, презентували (далі за списком)?». Не варто у відповідь пускатися в популярні в тренерському середовищі дискусії на тему «лікар не повинен хворіти, щоб знати, як лікувати». Це некоректне порівняння, засноване на підміні понять. Ми - не лікарі, нікого не лікуємо. А будучи пацієнтами, хотіли б, щоб лікар умів лікувати (зауважте - не хворіти, а лікувати) і мав досвід успішного лікування (Тодорів, 2003).

Що повинен уміти тренер, крім загальних вимог до освіти і досвіду роботи?

Найбільш очевидний навик в роботі тренера - навик публічних виступів.

Серед ключових тренерських навичок відзначимо вміння визначити можливість досягнення мети тренінгу. З самого початку від тренера буде потрібно

чесне розуміння того, що може тренінг і де тренінг безсилий. Не варто братися за нездійсненні завдання, можна легко втратити і репутацію і здоров'я.

Розуміння власних обмежень умова важлива, але недостатня. Поряд з цим тренер повинен вміти сформулювати цілісну концепцію тренінгу. Тому, якщо принципове питання «бути чи не бути тренінгу» вирішено, можна переходити до розробки концепції.

Фактично мова йде про вибір основних пріоритетів тренінгу. Підготовлена концепція дозволяє відповісти на питання, що стане основним у змісті тренінгу, а від чого доведеться відмовитися.

Однією з навичок тренера є вміння підготувати програму тренінгу. Програма - основа тренінгу. Якщо програма є - тренінг і тренер у відносній безпеці. Якщо програми немає - тренерське навантаження збільшується в рази. Робоча програма повинна являти собою логічно вибудовану схему занять і завдань, відображати зміст, враховувати методику навчання, тимчасові рамки і організаційні умови.

Важливим професійним навиком тренера є вміння вибрати адекватні методи. Прийнято вважати, що майстерність полягає в умінні продемонструвати в тренінгу весь асортимент методів. Але це не так. Вибір передбачає обмеження.

Підготовка та обов'язки тренера означають не тільки «високе» розуміння змісту і концепції. У тренінгу не повинно бути збоїв організаційного характеру. Тому підготовка тренера повинна враховувати організаційну роботу, в тому числі такі приземлені «побутові» моменти, як вибір аудиторії і тестування обладнання.

Навик роботи з групою дорослих учасників також один з найбільш затребуваних, більш того, обов'язковий, в тренерській роботі.

І, нарешті, до вершини тренерської майстерності віднесемо вміння оцінити ефективність тренінгу. Говорячи про навички оцінки власної роботи, відзначимо, що тренеру доводиться розділяти презентаційні (на рівні «подобається - не подобається») і реальні результати.

Ми позначили основні навички, необхідні для роботи тренера. Специфіка тренерської роботи (максимум практично застосовного змісту за мінімальний час)

вимагає більш ніж ретельної підготовки. А синтетичний і публічний характер професії не дозволяє розділити тренерські навички на значущі і факультативні.

На щастя, спеціальні «тренерські» навички надають можливість не тільки успішно проводити тренінг, але можуть бути використані для вирішення широкого кола управлінських завдань. Тренерська підготовка дозволяє планувати і проводити найрізноманітніші публічні заходи: презентації, наради, семінари, круглі столи, дискусії. Крім того, вміння працювати з групою відмінно допомагає в управлінській практиці.

У будь-яких формах публічної роботи з людьми витримка - обов'язкова особиста характеристика. Але вона не означає потурання. Тренер утримує контекст, зміст, тон дискусії і загальний стиль у взаєминах. Будь-які протиправні дії, необхідно помічати і зупиняти.

Витримка спирається на чітке дотримання цілей навчання. Утримуючи мету, ви легко відрізните, чи носить заперечення учасника системний характер або це емоційний випад. Витримка, як властивість особистості, демонструє розуміння своєчасності будь-яких дій. Потрібно звернути увагу на репліку прямо зараз або в інший час? Чи передбачено це інший час? Нарешті, витримка - це дисципліна. Дисципліна, що не допускає сперечань, сварку, скандалу.

Витримка не виключає швидкої реакції. Головне, щоб реакція була саме швидкою, а не буйною. Швидка реакція - зворотна сторона підготовки і наявності підготовлених рішень, вона дозволяє оперативно реагувати на будь-які зміни в ході тренінгу, виконання або невиконання завдань, питання учасників.

Швидка реакція на зміст тренінгу вітається. А ось з приводу будь-яких проявів занепокоєння з боку групи проявляти швидку реакцію не варто. Реакція повинна демонструвати ваше ставлення і пріоритети. Просто визначитеся заздалегідь, на що ви реагуєте, на що немає. І, якщо реагуєте, то яким чином.

Прийнято вважати, що тренер може змінювати свою думку і не наполягати на ньому. Однак такого роду гнучкість дуже нагадує потурання і відсутність підготовки. Результат навчання - однозначний. Він просто повинен бути. Іншими словами, домогтися результату, змінюючи правила на ходу, неможливо. Методи

або працюють, або ні. Якщо вони працюють, немає причин їх змінювати на догоду зовнішнім побажанням або миттєвим настроям (Bandura, 1983).

Також дуже важливо змотивувати студентів до участі в тренінгу. Сприятливими особливостями мотивації у студентів є:

- прагнення до емансипації, яка проявляється в небажанні вважати себе дитиною, прагнення зайняти нову життєву позицію по відношенню до себе, до оточуючих людей, до світу;
- особлива чутливість студента до засвоєння правил поведінки, яке тепер від нього вимагають дорослі;
- активність до спільної діяльності і готовність включатися в нові види взаємодії, різної спрямованості;
- усвідомлення себе особистістю в залежності від думок оточуючих однолітків і дорослих, формування самооцінки, оцінка себе з точки зору іншої людини, потреба в самоствердженні і самовираженні через вербальне невербальне спілкування;
- самостійність прийняття рішень, нехай не завжди правильних;
- різнобічний розвиток, широкі і різноманітні інтереси, які сприяють розширенню кругозору, але одночасно з цим вибірковість до інформації, занять, кола спілкування;
- інтереси стають більш стійкі і визначені (Білоусова, 2009).

На перший погляд здається, що організація тренінгів - процес нескладний. Насправді для того, щоб все пройшло ідеально, слід врахувати безліч нюансів. Навіть незначна на перший погляд дрібниця в організації роботи тренінгів може виявитися критичною.

Щоб заняття пройшли успішно, необхідно дотримуватися принципів організації тренінгів:

- Добровільна участь. Незважаючи на те, що деякі організації відправляють своїх працівників на заняття примусово, участь добровільне приносить сильніші результати, так як присутня мотивація до навчання;

- Діалог з групою. Керівник тренінгу повинен організувати повноцінну взаємодію з усіма учасниками. Тут діють правила рівності, активності, включення в процес, зворотний зв'язок;

- Безпека. Всі члени групи повинні відчувати комфорт, розслабленість, безпеку. Обстановка повинна розташовувати до роботи;

- Відкритість. При груповому навчанні чесність, відкритість членів групи важливі як для загального результату, так і для ефективного зворотного зв'язку.

- Грамотне керівництво процесом.

Учасники знаходяться в приміщенні тривалий час, тому необхідно забезпечити максимальний комфорт.

Підбір приміщення для проведення тренінгу. Важливо врахувати наступне:

1. Розмір приміщення. Залежить від кількості учасників, що доведеться враховувати при організації тренінгу. Для 10-15 чоловік підійде невеликий зал. Люди не повинні заважати один одному, але, якщо вони будуть розташовуватися дуже далеко, це вплине на створення атмосфери згуртованості. Крім того, керівнику заходу буде складніше спілкуватися з аудиторією. При великій кількості людей зал вибирається просторий, з хорошою акустикою;

2. Освітлення. У темному приміщенні люди відчують себе некомфортно, пригнічено. Однак і занадто яскраве світло стомлює зір і мозок. Тому важливо грамотне світлове оформлення тренінгу; хороша вентиляція повітря, комфортна температура. Не повинно бути протягів, спеки та холоду. Ці фактори знижують працездатність і засвоюваність матеріалу.

3. Відсутність сторонніх шумів. Звукоізоляція дозволить не тільки не відволікатися учасникам, але і не заважати людям, що знаходяться поза приміщенням при включенні музики, гучних іграх, використанні мікрофона. З огляду на основні правила, вдається створити комфортні умови для учнів.

4. Вибір обладнання для тренінгу. Успішний тренінг - не тільки правильно підібрана програма і досвідчений керівник, але і якісне обладнання для проведення тренінгу. Сюди входить: звук, освітлення, комп'ютерне оснащення,

екрани для презентацій. Устаткування для проведення тренінгу має працювати ідеально, будь-яка помилка - затримка в програмі, недовіра учасників.

Має значення правильне розташування техніки, якісне налаштування фахівцем. Спеціаліст підбере найбільш вдалий варіант для конкретного приміщення і поставлених завдань, налаштує апаратуру. Це стосується і світлового оформлення тренінгу.

5. Визначаємо цільову аудиторію. Хто прийде на тренінг - один з важливих питань. Розсилати інформацію про тренінг всім підряд - не найкращий варіант, можна втратити частину потенційної аудиторії. Може трапитися і так, що на заняття прийдуть ті, кому представлена тема не цікава, а значить, продуктивність буде мінімальною. Правильно підібрана цільова аудиторія - частина успіху.

Сучасні технології дозволяють провести швидкі опитування в соціальних мережах, виявити тих студентів, кому цікава тема майбутнього тренінгу, що студенти очікують від тренінгу і тренера. Організація і проведення тренінгу - це постійне спілкування з аудиторією і з'ясування її потреб. Крім пошуку, хто є ЦА, проведення опитувань в соцмережах - це ще й прихована реклама. Після цього з'ясовується головний момент - чи готові студенти брати участь в тренінгу, чи підходить їм тривалість, час проведення. Велике значення має також довіру до тренера.

Ми підійшли до одного з головних питань - як організувати тренінг, щоб учасникам було комфортно перебувати в приміщенні залу або кімнати.

Перший день - один з найважливіших. Тренер зустрічає гостей, знайомить із розкладом, забезпечує розміщення, грамотне планування і організацію тренінгу. При багатоденному тренінгу це робиться кожен раз перед початком занять.

Важлива умова - позитивна атмосфера і забезпечення учасників всім необхідним. Управління організацією тренінгу - складний процес, вимагає навичок, стресостійкості, вміння швидко реагувати на потреби учасників, вирішувати виниклі труднощі.

Крім оснащення обладнанням важливо включити в розклад кава-брейки, обіди, навіть якщо захід проводиться протягом одного дня. Це частина ефективної

організації роботи тренінгу. Учасники втомлюються вже через 2-3 години, тому перерви необхідні. Це допоможе їм відпочити, засвоїти отриману інформацію.

Тренінги можна проводити не тільки в аудиторіях, а й у віддаленому режимі. Але в онлайн потрібно враховувати, що ваші тренінги будуть іншими. І не всі теми ваших аудиторних тренінгів підійдуть до віддаленого навчання. Розберемо докладніше відмінності аудиторних тренінгів від онлайн-тренінгів.

В аудиторії можна проводити всі теми тренінгів, накопичені за довгі роки їх проведення. В онлайн краще не проводити тренінги з переважанням рухової активності. Все, що багато тренерів люблять - розминки, активні ігри, тімбілдинги, залишаються в аудиторії і на природі.

У кожного учасника онлайн-тренінгу буде свій простір, він не перебуває з усіма, в єдиній аудиторії. Один сидить в кафе, інший на кухні у себе вдома, третій - у моря або в саду, а четвертий - все ще на робочому місці. Як це впливає на відпрацювання навичок? На нашому досвіді - ніяк. Мало того, учасники відчують себе більш комфортно, перебуваючи не в казенному приміщенні. Вони можуть в своєму режимі випити чай або каву. Надіти зручний одяг, сісти в зручне крісло.

Але в онлайн-тренінгу є і єдиний простір - це віртуальний майданчик, на якому учасники бачать один одного, можуть спілкуватися один з одним і тренером.

В аудиторії вам потрібен час, щоб учасники розподілилися по підгрупах або після виконання завдання зібралися всі разом. Це супроводжується розмовами, питаннями, бажанням зробити перерву.

В онлайн-просторі цих проблем немає. Учасників можна швидко розподілити по віртуальним кімнатам в тому складі, який вам потрібен. А потім і так само швидко зібрати всіх разом.

Роздатковий матеріал. В аудиторних тренінгах він до сих пір друкується і роздається. В онлайн-тренінгах все в електронному вигляді. Але до нього ви додасте те, що недоступне учасникам аудиторних тренінгів. Це відеозаписи

кожної теми тренінгу. Вони, разом з онлайн-роздатками і презентаціями, завжди доступні учасникам для скачування, збереження у себе.

Аудиторні тренінги проходять в будні з відривом від роботи або у вихідні дні по 8 годин на день. Онлайн-тренінги можна проводити частинами, що дуже зручно. Не потрібно відривати співробітників від роботи або займати їх вихідні. Всього 3 години за 2 або 3 рази на тиждень з перервами на відпрацювання на робочому місці. Весь тренінг розбивається на змістові модулі. Тому навички відпрацьовуються по частинах, а не цілком і відразу, як це буває в аудиторних тренінгах. Таке засвоєння і впровадження ефективніше.

Тренер в аудиторних тренінгах повинен красиво стояти, пересуватися, знати на пам'ять потрібний матеріал, швидко реагувати на питання. Одночасно показувати презентації, організовувати рухову активність, стежити за залученням всіх учасників. В онлайн-тренінгах тренер зручно сидить, може користуватися шпаргалками. Розповідає по презентації, має час на обдумування запитань. Йому не потрібно організовувати рухову активність. Він стежить за залученням учасників в процес, але при цьому знає, що відсутні можуть переглянути відеозапис, задати питання і після навчального модуля.

В онлайн-тренінгах на відміну від аудиторних чітко поділяються теоретичні блоки і практика після них. І домашні завдання обов'язково задаються і перевіряються після кожного модуля. Таким чином, домашніх завдань виходить набагато більше, а також і варіантів їх перевірок теж. Це більше дисциплінує учасників (Богуславська, 2018).

Не існує точної науки, яка б описувала проведення успішних тренінгів. Ваша цільова аудиторія, цілі навчання і доступні ресурси відіграють ключову роль в процесі планування. Опитайте студентів заздалегідь, щоб оцінити їх очікування. Потім почніть створювати ажітаж, щоб викликати більше інтересу і підвищити відвідуваність. І використовуйте наведені вище поради, щоб переконатися, що ви не пропустите жодного важливого елемента.

2.3. Варіанти проєктування та проведення тренінгів для здобувачів вищої освіти

Структура тренінгу може бути різною в залежності від цілей і специфіки. Досить поширеною є така структура:

1. Вступна частина тренінгу може включати такі елементи: представлення тренера, представлення учасників, інформування про цілі та завдання тренінгу, інформування про план занять, вироблення норм командної роботи.

2. Основна частина тренінгу спрямована на досягнення поставлених цілей. Вибір методів взаємодії в тренінгу залежить від різних умов (які вирішуються в тренінгу завдання, група і її склад, умови проведення тренінгу). Тренер може вибрати різні методи взаємодії з групою (лекція, демонстрація, дискусія, рольові ігри, розминки і ін.).

3. Заключна частина тренінгу присвячена підведенню підсумків, оцінки тренінгу, прощання.

Вступна частина тренінгу. Тренер - це експерт в певній галузі, який завдяки вмінню узагальнювати і передавати свій досвід, допомагає іншим людям освоїти і створити ефективні концепції і технології дії. Головний мотив тренера, як вважають дослідники, - творчість. Особистість тренера надає величезну роль на якість проведення тренінгу.

Тренер - це творець. Творець концепції і творець корисних змін. Досвідчений тренер ділиться цілями і завданнями з аудиторією, враховує потреби студентів, заохочує обговорення, мотивує студентів до участі, надає особливого значення змісту тренінгу, забезпечує можливість багаторазового повторення і закріплення навичок, відкритий новим ідеям, з розумінням ставиться до того, що самі студенти комбінують пропоновані моделі і створюють нові підходи (Кирпатрик, 2008).

Поява тренера в аудиторії. Тренер починає спілкування з аудиторією з моменту появи. Навіть якщо він ще не сказав ні слова, аудиторія вже свідомо чи підсвідомо зробила якісь висновки. Тренер починає з привітання учасників і представляється аудиторії. Привітання повинні бути радісним. Якщо є постійні

учасники, їх можна привітати особливим чином, наприклад, «Андрій, Світлана, як я вам рада! ». Досвідчені тренери часто готують для вітання коротку історію, що має безпосереднє відношення до теми тренінгу.

Одяг є важливою частиною спілкування. Недбало одягнений тренер має низький статус в очах аудиторії. Навпаки, надмірно ошатний, надмірно пихатий вигляд також викликає недовіру, підозру про прагнення справити враження. Правильно підібраний костюм дозволить завоювати симпатію аудиторії.

Успішні тренери володіють деякими прийомами, які їх роблять схожими. Наприклад, вони не бояться конфліктів. Коли успішний тренер потрапляє в конфліктну ситуацію, він діє рішуче. При цьому тренер не прагне уникнути конфлікту, сховатися, а намагається вийти з конфліктної ситуації з найбільшою вигодою для себе і для справи. Навряд чи поступливий підлеглий буде хорошим тренером.

Тренери - люди незалежні, самовпевнені, самостійні, напористі. Це скоріше керівники, ніж підлеглі. Вони володіють «м'якими методами» здійснення впливу, але зуміють зробити так, щоб група засвоїла знання, навички, досвід, який тренер передає в ході тренінгу. Хороші тренери найчастіше екстраверти; вони вміють думати вголос і просять аудиторію бути вільними і відкритими, просять задавати питання. Успішні тренери заряджають групу своїм оптимізмом, створюють дружню, невимушену атмосферу і мають почуття гумору.

Знайомство з учасниками тренінгу. Представлення учасників можна зробити невимушеним, для цього можна використовувати вправи (Icebreakers - льодоколи). Після представлення, учасники переходять до обговорення очікувань від тренінгу. Тренер підсумовує на фліпчарті очікування і побоювання учасників. Важливо зберегти фліпчартного листа до кінця заняття. Тренер може повертатися разом з групою до нього і оцінювати, наприклад, в середині тренінгу, як виконуються очікування, також потрібно повернутися до очікувань в кінці тренінгу і підвести підсумки. Успіх тренінгу залежить від того, наскільки тренеру зрозумілі очікування учасників і наскільки ці очікування вдалося задовольнити.

У тренера повинні бути відповіді на питання:

1. Чому учасники прийшли на цей тренінг?
2. Чи був у них досвід участі в аналогічних тренінгах?
3. Наскільки вони досвідчені, який рівень складності вони очікують?
4. Наскільки аудиторія однорідна?
5. Що учасники знають про вас?

Цілі та очікувані результати тренінгу. Тренер повинен чітко сформулювати цілі тренінгу та зафіксувати очікувані результати тренінгу. Тренер в ході тренінгу оцінює разом з групою, які цілі досягнуті, а які ще немає. Щоб отримати від тренінгу користь, необхідно ще раз подумати, які саме люди прийдуть на нього і чи будуть вони досить відповідальні і здатні отримати від нього користь. Ефективність тренінгу в першу чергу має на увазі навчання учасників тому, як правильно виконувати дії (Пошетун, 2004).

Приклади цілей тренінгу командотворення для студентів:

- цілеспрямоване формування ефективної взаємодії людей в команді, поліпшення такої взаємодії через розвиток навичок групової роботи;
- створення позитивного соціального оточення, що дозволяє членам команди реалізовувати їх потенціал згідно існуючим стратегічним цілям компанії.

Очікувані результати тренінгу командотворення з точки зору учасника:

- досвід спільного успішного вирішення колективних завдань;
- формування позитивного погляду на можливості команди; - мотивація до постановки більш складних цілей і бажання діяти.

План занять тренінгу. Тренер розробляє порядок денний / план занять тренінгу. Зазвичай, тренінг розподіляється на півторагодинні блоки з п'ятнадцятихвилинними перервами. Тренер повинен вміти управляти навчальним процесом. Управління часом дозволить укластися в тимчасові рамки і вивчити запланований матеріал. Якщо матеріалів мало, то тренер тягне час до закінчення заняття. Якщо матеріалів занадто багато, то часу може не вистачити. Щоб уникнути описаних вище проблем тренер повинен:

1. Встановлювати тимчасові рамки і дотримуватися їх. Використовувати програму тренінгу як порядок денний і по можливості не змінювати в ході тренінгу;

2. Деякі тренери занадто детально розробляють розклад. Вони вказують з точністю до хвилин час, виділений на ту чи іншу тему. Деякі учасники тренінгу іноді приділяють особливу увагу слідування детальному розкладом, ніж самого змісту тренінгу;

3. Краще вказати час початку і закінчення блоку програми і обмежитися перерахуванням тем, які будуть розглянуті в кожному блоці. У такому випадку, якщо окремі блоки програми вийшли за ліміти часу, у тренера є можливість переглянути тривалість розгляду тих чи інших тем, по необхідності, безпосередньо, в ході занять (Фопель, 2003).

Норми командної роботи. Норми командної роботи - чітко сформульовані очікування, що стосуються поведінки і цінностей учасників тренінгу. Учасники виробляють свої власні норми, до того ж в кожній конкретній групі вони можуть бути специфічні.

Норми потрібно прописати на фліпчарті на самому початку тренінгу і попросити групу додати щось. Практично, ті чи інші норми починають діяти в тренінговій групі з першої миті її функціонування. Документовані норми служать дороговказом для активної участі в тренінгу.

Існують незліченні різновиди тренінгів особистісного зростання, яким, в цьому підрозділі, виокремимо окрему ланку. Їх методи і завдання можуть перетинатися, а техніки одних активно запозичувати іншими. Тому їх класифікація досить умовна.

Зазвичай виділяють наступні види таких тренінгів:

1. Комунікативний тренінг.

Тренінг спілкування, або комунікативний, відноситься до найбільш поширених соціально-психологічних тренінгів. Його цілі:

- оволодіння знаннями, вміннями і навичками ефективного спілкування;
- усунення перешкод для спілкування;

- корекція і формування установок, необхідних для успішного спілкування в різних життєвих ситуаціях.

Успішність спілкування залежить від готовності орієнтуватися на іншу людину, визнавати цінність його особистості, брати до уваги інтереси партнера.

2. Тренінг сенситивності.

Їх назва походить від англ. - sensitiveness. Сенситивні тренінги спрямовані на:

- підвищення чутливості до внутрішнього світу (думок і почуттів) і психологічних характеристик інших людей або соціальних груп;

- розвиток здатності розуміти своєрідність окремої людини, спостерігати за його психологічними особливостями і запам'ятовувати їх;

- здатності інтерпретувати поведінку, почуття і думки інших людей;

- здатності розрізняти особливості соціальних груп і виявляти чутливість до групових процесів;

- вміння прогнозувати поведінку, думки і почуття інших, а також процеси, які відбуваються в соціальних групах.

3. Тренінг асертивності (впевненої поведінки).

Найчастіше причинами невпевненості людини в собі є різноманітні соціальні страхи, такі як:

- страх критики, помилки, контакту, публічного присутності, страх попросити, вимагати, відмовити або отримати відмову;

- поведінковий дефіцит, тобто нерозвиненість навичок соціального контакту, пред'явлення вимог, відкритого вираження бажань і почуттів, вміння сказати «Ні»;

- когнітивний дефіцит, який виражається в недооцінці своїх успіхів і переоцінці невдач, концентрування уваги переважно на негативних подіях.

Тренінги асертивної поведінки (англ. - assertiveness), або тренінги впевненості у собі, спираються переважно на методи поведінкової терапії. Їх мета

- навчити боязку і сором'язливу людину, що має проблеми в спілкуванні, навичкам впевненої поведінки, самопрезентації, самоствердження і відстоювання

своїх прав в міжособистісних стосунках. Які не повинні, звичайно, перетворюватися на агресивну поведінку.

4. Тренінг емоційної компетентності.

Емоційні тренінги мають на меті навчити людину не тільки усвідомлювати свої емоції, але і управляти ними, а також розуміти емоції партнера по спілкуванню. Дана система умінь і навичок називається емоційною грамотністю або компетентністю (англ. - emotional literacy).

Емоційна компетентність включає:

- знання про власні почуття, вміння їх назвати, визначати їх силу і т.п .;
- розвинену емпатію, вміння розпізнавати почуття і емоції інших людей;
- володіння своїми емоціями;
- вміння відновлюватися після емоційних втрат;
- поєднання всіх цих умінь, їх інтеграцію.

5. Мотиваційний тренінг.

Мотиваційні тренінги відносять до тренінгів особистісного зростання, хоча найчастіше використовують в бізнесі для підвищення мотивації діяльності персоналу.

Принципи мотиваційного тренінгу:

1. Метафорична біологізація - використання живої енергії природних мотивів;
2. Мотивуюча сила - підвищення мотивації до участі в тренінгу;
3. Парадоксальність - використання гри і експериментування з парадоксальними закономірностями;
4. Образність - поглиблене розуміння і засвоєння матеріалу завдяки використанню образів;
5. Баланс комфорту і дискомфорту - використання дискомфорту як мотивуючої сили;
6. Спрямованість на використання результатів у менеджменті (підвищення практичної значущості тренінгу).

Так само тренінги лідерства та гендерних ролей (Осадченко, 2009).

Таким чином, існує кілька різновидів тренінгів особистісного зростання, причому їх методи і завдання можуть перетинатися, а техніки одних активно запозичуватися іншими, але всі вони переслідують одну мету - можливість домогтися зміни життєвої позиції людини, його звичок і стереотипів, які заважають знайти щастя і успіх. Від такого типу занять варто очікувати якісних позитивних змін в психіці людини, які дозволять йому перейти на новий етап розвитку.

А зараз, розглянемо приклад сценарію з проведення тренінгу з командотворення.

СЦЕНАРІЙ ТРЕНІНГУ

«Командоутворення»

Дата проведення: 15.12.2020 р

Місце проведення: Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», аудиторія 104.

Час проведення: 10:00 – 16:00.

Учасники: 20 студентів ПУЕТ всіх освітніх рівнів, курсів та спеціальностей, котрі прагнуть отримати або підвищити навички командної роботи.

Форма проведення: тренінг, групова робота.

Тривалість: 6 годин.

Необхідні матеріали:

- приміщення: парти / столи для роботи в групах (4 групи);
- 5 фліпчартів;
- магніти для фліпчарта;
- 1 мультимедійний проектор для демонстрації презентаційного матеріалу;
- папір та фломастери для фліпчарта;
- малярний скотч (2 шт.);
- набір кольорового паперу;
- ножиці (4 шт.);
- кольорові стікери (10 уп.);
- ватман (6 шт);

- пачка паперу (A4);
- дзвіночок;
- маркери (4 упаковки);
- бейджі учасникам (20 шт.).

Модератор: Негода Марина Олександрівна, працівниця Навчально-наукового інституту лідерства, студентка магістратури освітньої програми «Педагогіка вищої школи».

1. Підготовчий етап

Презентація: визначення поняття «команда», «група», командоутворення, компетенції, розвиток групи в команду, етапи створення команди, основні форми субкультури груп в команді.

Вправа «Візитка»

Мета: формування навичок ефективної взаємодії в команді в умовах обмеженого часу.

Завдання:

1. Допомогти учасникам тренінгу усвідомити значимість командної роботи для підвищення ефективності як в рамках індивідуальної діяльності, так і всієї команди;

2. Поліпшити взаємини в команді і допомогти учасникам тренінгу усвідомити значимість кожного учасника для створення команди;

3. Встановити з учасниками тренінгу позитивний зворотний зв'язок.

Мета вправи: створити доброзичливу атмосферу, здійснити допомогу групі в міркуванні про роль кожного студента в команді, простимулювати творчу активність учасників.

Необхідні матеріали:

- магніти;
- кольорові стікери;
- фліпчарти;
- маркери;
- презентація.

Інструкція до вправи:

Проводиться тренером. Пропонується виготовити емблему команди на фліпчарті за допомогою кольорових стікерів, придумати назву команди та сформулювати девіз. У фіналі знайомства від кожної групи виступає учасник, який представляє команду.

Час проведення: 20 хвилин.

Розмір групи: 5 чоловік.

Підсумки вправи (рефлексія):

1. Наскільки швидко і злагоджено ви змогли виконати це завдання?

2. Група може пишатися результатом?

3. Що допомагало вам і заважало у виконанні завдання?

Результати виконання завдання фіксуються на фліпчарті, з метою подальшого аналізу співробітниками відділу для визначення перспективних напрямків при реалізації конкурсних заходів.

2. Основний етап

Вправа «Стежка»

Мета вправи: згуртувати учасників команди, сформувати взаємна довіру, наочно продемонструвати основний принцип командної роботи (виграти індивідуально неможливо, це можна зробити тільки разом, програти можна індивідуально, поставивши цим під загрозу дії всієї команди).

Час: 20 хвилин.

Розмір групи: 5 чоловік.

Обладнання: папір (А4), скотч.

Інструкція до вправи:

Увага. Перед вами «отруйне болото». І вам необхідно всією командою його подолати. Тренер зазначає на підлозі початок і кінець «болота». Дає стопку аркушів паперу, і учасники повинні самі розкласти їх таким чином, щоб перетнути «болото». Тут тренеру важливо заздалегідь відрегулювати один параметр: відстань між кордонами має бути такою, щоб команді довелося збирати за собою листи і передавати учаснику попереду.

Якщо хто-небудь торкається підлоги, вся команда починає тонути в «болоті» і вправа також починається спочатку.

Підсумки вправи (рефлексія):

- Група досягла мети?
- Наскільки швидко і злагоджено ви змогли подолати перешкоду?
- Група може пишатися результатом?
- Що допомогло вам?
- Що заважало?
- Які висновки зробимо з цієї вправи?

Результати виконання завдання фіксуються на фліпчарті, з метою подальшого аналізу студентами.

Досягнення мети в команді можливо при високому рівні відповідальності кожного члена команди за результат, а також вміння враховувати інтереси всіх учасників при здійсненні ефективної вербальної комунікації і координації спільних дій, фізичної та емоційної розминки.

Вправа «Башня».

Мета вправи: виробити навички взаємодії в команді, умінь враховувати інтереси всіх членів групи, підвищити відповідальність за результат кожного учасника команди.

Час: 20 хвилин.

Розмір групи: 5 чоловік

Обладнання: картки з інструкціями за кількістю учасників (одну і ту ж інструкцію можна використовувати для більш ніж однієї картки), ватман, кольоровий папір для будівництва вежі.

Інструкція до вправи:

Команді видається кольоровий папір. Завдання - побудувати вежу. При цьому кожному учаснику видається бланк з індивідуальним завданням, яке потрібно виконати. Завдання строго конфіденційні, показувати їх забороняється. Для ускладнення вправи і введення конфліктної ситуації, завдання можуть суперечити один одному. Наприклад, один учасник повинен зобразити на

першому поверсі башні 3 вікна, а інший - 4 вікна. Завдання виконуються мовчки, всі розмови під час завдання заборонені!

Завдання:

1. Контур вежі намальований чорним кольором.

2. Вежа має 7 поверхів.

3. На першому поверсі вежі 5 вікон.

4. На другому поверсі вежі 6 вікон.

5. На третьому поверсі вежі - 2 круглих вікна.

6. Над вежею - трикутний прапор синього кольору.

7. Ви всіяко повинні заважати будівництву вежі.

8. Вежа має 12 поверхів.

9. На другому поверсі вежі 2 круглих і 3 квадратних вікна.

10. На третьому поверсі вежі - 3 круглих вікна.

11. Над вежею - трикутний прапор жовтого кольору.

12. Вежу повинні «побудувати» саме ви. Якщо за «цеглини» візьмуться інші

члени вашої команди, зупиніть їх і наполягайте, що побудуєте вежу самостійно.

Час обмежений - на виконання завдання дається 10 хвилин.

Підсумки вправи (рефлексія):

- Що ви відчували під час виконання завдання?

- З якими труднощами ви зустрілися? Як долали?

- Наскільки вийшло розуміти один одного і враховувати інтереси кожного?

Результати виконання завдання фіксуються на фліпчарті, з метою подальшого аналізу студентами.

Досягнення мети в команді можливо при високому рівні відповідальності кожного члена команди за результат, а також вміння враховувати інтереси всіх учасників. Вправа на командоутворення дозволяє перебудувати конкурентну стратегію на співпрацю.

3.Заключний етап.

Підведення підсумків тренінгу. Рефлексія.

Організація зворотного зв'язку, через який визначається результат тренінгу і дається емоційна підтримка учасникам.

Обладнання: м'яч.

Завдання: кожен учасник, тримаючи м'яч в руках, відповідає на питання, наведенні нижче. Після відповіді – передає м'яч наступному учаснику.

Питання для рефлексії:

- Що відчували під час виконання вправ?
- Наскільки вийшло розуміти один одного і враховувати інтереси кожного?
- Що можна було б зробити по-іншому?
- Що для вас було новим?
- Що було важливо для вас?

Висновки до другого розділу

У другому розділі розглянули питання впровадження тренінгових технологій навчання в освітній процес закладів вищої освіти шляхом детального аналізу проведеного опитування серед здобувачів вищої освіти навчальних закладів м.Полтава.

З'ясували, що тренінгова методика проведення занять - це інтерактивний навчальний процес, в якому взаємодіють тренери та студенти. Це особлива форма організації пізнавальної діяльності. Вона передбачає цілком конкретні та передбачувані цілі.

Праналізувавши результати опитування, встановили картину, щодо задоволеності студентів навчальним процесом, впровадженням тренінгових технологій навчання та можливості всебічного розвитку в закладах вищої освіти.

Вивчаючи результати опитування стосовно задоволеності навчанням зробили висновки, що в сучасному світі освіта переживає період оновлення, переходу на сучасні, інноваційні методики викладання, котрі спрямовані на формування висококваліфікованих фахівців, готових до конкурентного середовища. Підтвердженням цьому є 36% студентів, котрі поставили найвищий бал-5, що означає цілковиту задоволеність навчанням. 42% студентів обрали трохи нижчий бал – 4, і лише 2% опитаних студентів поставили найнижчий бал.

Також з'ясували, що проведення тренінгів корисне не лише для учасників, але і безпосередньо для самих тренерів. В ході проведення тренінгу у самого тренера розвиваються майже такі ж, компетенції, що і в учасників, але до них потрібно додати ряд інших. Це ораторські навички; здатності в організації процесу таким чином, щоб можна було «брати увагу» групи і «перемикати» цю увагу в потрібне русло; здатності до організації діалогу як з групою в цілому, так і з окремими її учасниками; вміння відслідковувати індивідуальні та групові сигнали, які говорять про стан групи; уміння зацікавити і забезпечити максимальну активізацію особистісного потенціалу кожного учасника тренінгу та постійно підтримувати «тонус» групи.

Дослідили взаємодію тренера та студента і поділили її на три типи, а саме: пасивний, інтерактивний та активний.

Пасивна - це форма взаємодії студента і тренера, в якій тренер є основною дійовою особою, а студенти виступають у ролі пасивних слухачів.

Інтерактивна - означає взаємодіяти, знаходитись в режимі розмови, діалогу з будь-ким.

Активна - це форма роботи студентів і тренера, при якій тренер і студенти взаємодіють один з одним в ході тренінгу. Студенти тут активні учасники.

Охарактеризували дидактичні умови проведення тренінгів в освітньому процесі університету, та визначили основні критерії для успішного проведення тренінгу, такі як: розмір приміщення (залежить від кількості учасників, що доведеться враховувати при організації тренінгу. Для 10-15 чоловік підійде невеликий зал); освітлення (у темному приміщенні люди відчують себе некомфортно, пригнічено, однак і занадто яскраве світло стомлює зір і мозок); відсутність сторонніх шумів (звукоізоляція дозволить не тільки не відволікатися учасникам, але і не заважати людям, що знаходяться поза приміщенням при включенні музики, гучних іграх, використанні мікрофона); вибір обладнання для тренінгу (сюди входить: звук, освітлення, комп'ютерне оснащення, екрани для презентацій); визначення цільової аудиторії та її мотивування стати учасниками тренінгу (проведення опитувань для з'ясування, хто може стати вашим потенційним учасником тренінгу, якій категорії студентства буде найбільш цікава та чи інша тема та чи готові студенти стати учасниками тренінгу); визначення теми та розробка сценарного плану проведення тренінгу; підготовка необхідних матеріалів для тренінгу (фліпчарти, папір, роздатковий матеріал, канцелярія).

Не існує точної науки, яка б описувала проведення успішних тренінгів. Ваша цільова аудиторія, цілі навчання і доступні ресурси відіграють ключову роль в процесі планування.

В другому розділі наведено приклад сценарного плану проведення тренінгу «Командотворення», з детальним описом кожного пункту. Також розглянуто приклади вправ для знайомства учасників, згуртування колективу, роботи в

команді. Всі вправи націлені на розвиток професійних компетенцій, мова про котрі йшла в першому розділі.

Аналізуючи результати опитувань студентів, спостерігаємо наступне: студентам XXI століття надзвичайно важливо після закінчення закладу вищої освіти не просто отримати диплом про вищу освіту, але і сформувати себе як конкурентоспроможного фахівця, котрий не просто володіє широким спектром Soft-skills, але і готовий застосовувати їх на практиці.

Висновки та пропозиції

У дипломній магістерській роботі запропоновано наукове узагальнення та експериментальне вирішення наукового завдання щодо впровадження тренінгових технологій навчання в освітній процес університету. Комплексно ця проблема в Україні ще не досліджена. Результати проведеного експериментального пошуку дають підстави стверджувати, що мету дослідження досягнуто, вирішено адекватні їй завдання. Слід сформулювати такі висновки.

Перший науковий результат. Результати проведеного дослідження підтвердили, що тренінгові технології навчання допомагають формуванню багатьох професійних умінь та навичок у студентів: умінь організації позитивної міжособистісної взаємодії у спільноті, умінь критичного і творчого мислення у процесі вирішення професійних завдань, умінь аналізу і вибору доцільних дій у складних ситуаціях; навичок роботи у команді, навичок презентації, самоорганізації та самоконтролю.

Визначено, що використання тренінгових технологій у системі освіти дозволяє розвивати творчий та інтелектуальний потенціал студента, його здібності. Для успішного розвитку цього процесу вищим навчальним закладам необхідно і надалі працювати над впровадженням у навчальний процес тренінгових технологій навчання та активно вивчати процеси ефективного використання різних тренінгових технологій навчання, що вкрай необхідно майбутнім фахівцям для формування необхідних їм професійних компетенцій.

Другий науковий результат. Визначено методологічні підходи у взаємодії тренера та студента під час проведення тренінгу та поділено їх на три типи, а саме: пасивний, інтерактивний та активний.

Третій науковий результат. Науково обґрунтовано необхідність впровадження тренінгових технологій навчання в освітній процес закладів вищої освіти, як чинника формування у студентів компетентностей: соціальних, мотиваційних та функціональних.

Соціальні компетентності – компетентності, котрі безпосередньо пов'язані з оточенням, життям суспільства, соціальною діяльністю особистості, такі як: здатність до співпраці, вміння розв'язувати проблеми в різних життєвих ситуаціях, навички взаєморозуміння, активна участь, соціальні й громадянські цінності та вміння, комунікативні навички, мобільність, вміння визначати особисті ролі в суспільстві.

Мотиваційні компетентності – пов'язані з внутрішньою мотивацією, інтересами, індивідуальним вибором особистості. Ключовими особливостями є: здатність до навчання, винахідливість, навички адаптуватись та бути мобільним, уміння досягати успіху в житті, бажання змінити життя на краще, інтереси та внутрішня мотивація, особисті практичні здібності, вміння робити власний вибір та встановлювати особисті цілі.

Функціональні компетентності – пов'язані зі сферою знань, уміннями оперувати науковими знаннями та фактичним матеріалом. Особливістю компетентності є: лінгвістична компетентність, технічна та наукова компетентність, уміння оперувати знаннями в житті та навчанні, вміння використовувати джерела інформації для власного розвитку, вміння використовувати ІКТ.

Четвертий науковий результат. Виокремлено, теоретично обґрунтовано та експериментально перевірено, що використання тренінгових технологій потребує від викладачів ЗВО не тільки професійних знань і досвіду, а й певних умінь та навичок щодо впровадження тренінгових технологій у процес навчання. У цьому викладачам можуть допомогти організовані для цього спеціальні освітні програми та тренінг-курси. Швидкість навчання і практична застосовність навичок визначають специфіку роботи тренера. Професійний тренер повинен вміти поєднувати різні функції:

- адміністратора (зібрати, підготувати, домовитися, врахувати в роботі будь-які організаційні питання);
- лектора (цікаво розповісти);
- методиста (підготувати програму, завдання та методичні матеріали);

- експерта (знати тенденції і розбиратися в предметній сфері);
- парламентаря (вміти формулювати і просувати свої уявлення, домагатися дотримання правил і процедур);
- педагога (вміти навчити);
- керівника і лідера (вести за собою і відповідати за результат);
- навіть спортсмена (вміти «розкластися на дистанції»).

Умовами успішного проведення тренінгу визначено:

- Добровільну участь. Незважаючи на те, що деякі заклади вищої освіти відправляють своїх студентів на тренінги примусово, участь добровільна приносить сильніші результати, так як присутня мотивація до навчання;

- Діалог з групою. Тренер повинен організувати повноцінну взаємодію з усіма учасниками. Тут діють правила рівності, активності, включення в процес, зворотний зв'язок;

- Безпека. Всі члени групи повинні відчувати комфорт, розслабленість, безпеку. Обстановка повинна розташовувати до роботи;

- Відкритість. При груповому навчанні чесність, відкритість членів групи важливі як для загального результату, так і для ефективного зворотного зв'язку.

- Грамотне керівництво та організація процесу;

- Розмір приміщення. Залежить від кількості учасників, що доведеться враховувати при організації тренінгу. Для 10-15 чоловік підійде невеликий зал;

- Освітлення. У темному приміщенні люди відчують себе некомфортно, пригнічено. Однак і занадто яскраве світло стомлює зір і мозок. Тому важливо грамотне світлове оформлення тренінгу; хороша вентиляція повітря, комфортна температура. Не повинно бути протягів, спеки та холоду. Ці фактори знижують працездатність і засвоюваність матеріалу.

- Відсутність сторонніх шумів. Звукоізоляція дозволить не тільки не відволікатися учасникам, але і не заважати людям, що знаходяться поза приміщенням при включенні музики, гучних іграх, використанні мікрофона.

- Вибір обладнання для тренінгу. Успішний тренінг - не тільки правильно підібрана програма і досвідчений керівник, але і якісне обладнання для

проведення тренінгу. Сюди входить: звук, освітлення, комп'ютерне оснащення, екрани для презентацій.

- Вибір теми та вивчення матеріалу для тренінгу. Підготовка роздаткового матеріалу, канцелярії та інших допоміжних матеріалів. Розробка сценарію проведення тренінгу, підготовка контенту.

Провівши та проаналізувавши опитування та інтерв'ю студентів, можна зазначити, що впровадження тренінгових технологій у процес навчання сприймається студентами дуже позитивно. Студенти вважають, що використання тренінгових технологій під час занять зацікавлює предметом, забезпечує зв'язок теорії та практики та активізує навчально-пізнавальну діяльність. При цьому на тренінгових заняттях викладач має можливість залучити до процесу навчання всіх студентів і може ознайомити аудиторію з новим матеріалом на практиці.

Студенти виділили такі позитивні сторони використання тренінгових технологій: тренінгові технології сприяють закріпленню нових знань та формуванню вмінь і навичок; допомагають студентам самореалізуватися і розкрити свій творчий потенціал; формують вміння працювати в команді та вміння ефективно і швидко вирішувати поставлені завдання, що сприяє інтенсивності навчання. Більшість викладачів використовують окремі елементи тренінгових технологій. Це – дискусія, кейси, мозковий штурм, рольові та ділові ігри. Лише невелика частина викладачів проводить більшу частину практичних занять у формі тренінгів.

Щодо негативних моментів, які виникають при використанні тренінгових технологій у навчальному процесі, на думку респондентів: викладачу складніше оцінити командну роботу, ніж індивідуальну роботу студентів; навчальну роботу на тренінгах складніше організувати і ігрова атмосфера на заняттях може формувати у студентів несерйозне відношення до навчання. Тому використання тренінгових технологій потребує від викладачів закладів вищої освіти не тільки професійних знань і досвіду, а й певних умінь та навичок щодо впровадження тренінгових технологій у процес навчання.

У цьому викладачам можуть допомогти організовані для цього спеціальні освітні програми та тренінг-курси. Такий досвід вже існує у деяких університетах і необхідно його використовувати та розповсюджувати.

Перспективними напрямками подальшого наукового вивчення є: розширення переліку дидактичних умов проведення тренінгів; дослідження методики оцінювання результатів проведення тренінгу; пошуки ефективних форм організації тренінгової діяльності студентів, які сприятимуть формуванню чи вдосконаленню компетенцій студентів в процесі фахової підготовки, зокрема, в умовах дистанційної освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексюк А. М. Модульне навчання: проблема взаємодії викладачів і студентів. Педагогічні технології у неперервній освіті: монографія /за ред. С. О. Сисоєвої. К. : ВІПОЛ, 2001. С. 75–88.
2. Артемова, Л. В. Педагогіка і методика вищої школи : навч. посіб. / Л. В. Артемова. – К. : Кондор, 2008. – 272 с.
3. Бавина П.А. Тренинговые технологии в формировании коммуникативной компетентности будущих менеджеров: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / П. А. Бавина. – Санкт-Петербург, 2006. – 26 с.
4. Бакли Р. Теория и практика тренинга / Р. Бакли, Д. Кэйпл. – СПб.: Питер, 2002. – 352 с.
5. Балл Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности // Вопросы психологии. – 1989. - № 1. – С. 92-100.
6. Баранова, Н. П. Тренінги для вчителів з педагогічної майстерності / Н. П. Баранова. – Х. : Основа, 2010. – 159 с.
7. Барко В.І. Розвиток здібностей і творчого потенціалу // Обдарована дитина.- 2005.- № 1.- С. 27-29.
8. Білоусова Л. І., Кисельова О. Б. Технологія формування у майбутніх педагогів компетентності самоосвіти з використанням потенціалу інформаційно-навчального середовища. Інформаційні технології в освіті: зб. наук, праць. Херсон : Вид-во ХДУ, 2009. Вип. III. С. 11–20.
9. Біляковська О. Інтерактивні технології навчання як ефективний засіб підвищення якості педагогічної підготовки студентів у класичному університеті / О. Біляковська // Проблеми підготовки сучасного вчителя. – 2011. – № 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http:// С :/ Users/pc1/Downloads/ppsv_2011_4\(2\)__10.pdf](http://С:/Users/pc1/Downloads/ppsv_2011_4(2)__10.pdf)
10. Блах В. С. Професійно-педагогічна спрямованість проведення тренінгових занять для студентів ПТНЗ // Збірник наукових праць. Педагогічні науки. – Херсон: Айлант, 2008,- Випуск XII. – С. 219- 27.

11. Богуславська О. Як не загубитися у розмаїтті тренінгових програм: [Електронний ресурс]: 1 ч. / О. Богуславська. – Режим доступу: <http://www.b17.ru/article/2704/>
12. Болюбаш, Я. Я. Організація навчального процесу у вищих закладах освіти : навч. посіб. для слухачів закл. підвищ. кваліфікації системи вищої освіти // Я. Я. Болюбаш. – К. : КОМПАС, 1997. –64 с.
13. Бондаренко О.Ф. Психологічні особливості сучасної студенської молоді // Практична психологія та соціальна робота.- 2003.- № 4.- С. 8-11.
14. Бондарєва Л.І. Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій а економічних університетах. (Дис. Канд.. пед. Наук). Київ. 2007
15. Бордовская, Н. В. Педагогика : учеб. для вузов / Н.В. Бордовская, А. А. Реан. – СПб. : Питер, 2000. – 304 с.
 - а. Брудный В.И. Профессиональная и социально-психологическая адаптация студентов и молодых специалистов. – М.: Наука, 1976. – 356с.
16. Брусенцева О. А. Впровадження інноваційних педагогічних технологій як складова розвитку вищої освіти в сучасних умовах / О.А. Брусенцева // Теорія та методика управління освітою. – 2010. – № 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tme.umo.edu.ua/docs/4/10bruemt.pdf>.
17. Бутенко Н. Ю. Бізнес-тренінги для економістів: навч. посібник Н.Ю.Бутенко, О. О. Герасименко, О. Ю. Гулевич. – К.: КНЕУ, 2007. – 280 с.
18. Вачков И. В., Дерябо С. Д. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе: учебное пособие / И. В. Вачков, С. Д. Дерябо. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.
19. Вертипорох Д. Дидактичні умови застосування мультимедійних технологій у навчальному процесі ВНЗ / Д. Вертипорох // Гуманізація навчально-виховного процесу. – Вип. LIX. – Слов'янськ, 2012. – С. 82-90.
20. Вітвицька, С. С. Основи педагогіки вищої школи : підр. за модульно-рейтинговою системою навч. / С. С. Вітвицька. – 2-ге вид. – К. : Центр навчальної літератури, 2011. – 384 с.

21. Войтович Н. О. «Криза третього курсу» як переломний етап професійного становлення студентів // Особистісні кризи студентського віку: Зб. наук. статей / За ред. Т.М.Титаренко. – Луцьк: Ред.-вид. відд. «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2001. – С. 52-62.

22. Волкова, Н. П. Педагогіка вищої школи : посіб. для студентів вищих на-вчальних закладів / Н. П. Волкова. – К. : Академія, 2001. – 576 с.

23. Гейник О. Криза адаптації першокурсників-випусників сільських шкіл до умов студентського життя // Особистісні кризи студентського віку: Зб. наук. статей / За ред. Т.М.Титаренко. – Луцьк: Ред.-вид. відд. «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2001. – С. 31-44.

24. Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю., Шевченко Л. С. Інтерактивні технології навчання у вищому педагогічному навчальному закладі: навч. посіб. Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2013. 309 с.

25. Дзеньдзюра Н. Педагогічний досвід: рольова гра як метод активного навчання майбутніх економістів / Н. Дзеньдзюра [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://social-science.com.ua/article/1248>.

26. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології: Навч. посібник/ І.М. Дичківська. – К.: Академвидав, 2004. – 352 с.

27. Євдокімова Н.О., Швалб Ю.М. Навчальний тренінг як технологія підготовки фахівця у вищому навчальному закладі. Наук. Вісник Миколаїв. Держ. Ун-ту імені В.О.Сухомлинського: зб. Наук. Праць. Т.2. вип. 7. Миколаїв: МНУ імені В.О.Сухомлинського, 2011. С. 121-128.

28. Журавська Л. М. Соціально-психологічний тренінг: розвиток якостей особистості працівників сфери туризму: навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів. К.: Видавничий Дім «Слово», 2006. 312 с.

29. Зотова О.И., Кряжева И.Н. Некоторые аспекты Социальнопсихологической адаптации личности // Психол. механизмы регуляции социального поведения: Сб. ст. – М.: Наука, 1976. – С. 219-232.

30. Казьміренко В.П. Програма дослідження психо-соціальних чинників адаптації молодшої людини до навчання у ВНЗ та майбутньої професії // Практична психологія та соціальна робота.- 2004.- № 6.- С. 76-78.

31. Капустюк О. М. Самопрезентація як засіб створення позитивного іміджу особистості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія, психологія соціальної роботи» / Олена Миколаївна Капустюк. – Київ, 2007. – 19 с.

32. Керик О. Використання тренінгових технологій у професійній підготовці фахівців соціальної сфери. Молодь і ринок. 2015. №2. С. 136-140.

33. Киркпатрик Д.Л., Киркпатрик Д.Д. Четыре ступени к успешному тренингу. Практическое руководство по оценке эффективности обучения / Пер.с англ. – М.: Эйч Ар Медиа, 2008. – 320 с.

34. Кондратьев М.Ю., Вартанова М.Ю. Особенности адаптации развивающейся личности в условиях становления ученической группы // Вопросы психологии.- 2006.- № 5.- С. 90-100.

35. Кононец Н. В. Особливості організації індивідуальної роботи студента при ресурсно-орієнтованому навчанні у сучасному аграрному коледжі. Педагогіка А. С. Макаренка в полікультурному освітньому просторі: матер. міжнар. наук.-практ. конф. Полтава: ПНПУ ім. В. Г. Короленка, 2013. С. 70–71.

36. Котенко Т.М. Тренінг як засіб активізації навчання у вищій школі. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія: Економічні науки. 2009. Вип. 16(2). С.143-147.

37. Кузьминський, А. І. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. / А. І. Кузь-минський. – К. : Знання, 2006. – 456 с.

38. Литвинов А.С. Педагогічний провайдинг інновацій в освіті: навч. Посібник / за заг.наук.ред. д. пед.. н., проф. В.В. Борисова. Суми. Університетська книга, 2017. 265 с.

39. Лозійчук Н. Ринок тренінгів в новому сезоні: якість проти ціни? / М. Лозійчук // Я – перший. – 2009. – Вересень.

40. Милославова Н.А. Адаптация как социально-психологическое явление // Социальна психология и философия.- М.: Наука, 1973.- 119с.
41. Моносова А. Ж. Книга для бизнес-тренера: технологии и искусство / А. Ж. Моносова. – СПб.: Речь, 2008. – 250 с.
42. Морева Н.А. Современная технология учебного занятия / Н.А. Морева. Москва: Просвещение, 2007. 158 с.
43. Моржова Ю.А. Педагогическая технология проведения учебных занятий в вузе / Ю.А. Моржова. Москва: Просвещение, 2013. 263 с.
44. Музика О.Л. Рефлексія і динаміка розвитку здібностей: підходи до побудови методики дослідження // Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / За ред. В.О. Моляко, О.Л. Музики.- Житомир: Вид-во Рута, 2006.- С. 31-54.
45. Нагаєв, В. М. Методика викладання у вищій школі : навч. посіб. / В. М. Нагаєв. – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 232 с.
46. Научитель Е.Д. Адаптация студента в вузе // Практична психологія та соціальна робота.- 2001.- № 7.- С. 21-24.
47. Нестуля С.І., Нестуля О.О., Карманенко В.В. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч. Посіб. Київ: Знання, 2013. 358 с.
48. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононец Н. В. Реалізація моделі обслуговуючого лідерства Рассела-Стоуна при підготовці магістрів освітньої програми «Педагогіка вищої школи». Scientific Collection «InterConf», (30): with the Proceedings of the 1st International Scientific and Practical Conference «Scientific Community: Interdisciplinary Research» (September 26- 28, 2020). Hamburg, German: Busse Verlag GmbH, 2020. С. 66-72.
49. Нестуля С. І. Дидактичні засади формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету. (Дис. докт. пед. наук). Полтава, 2019. 700 с.
50. Нестуля С. І. Мотивація, самомотивація та їх практичні способи: практичний посібник для учасників тренінгу. Полтава : ПУЕТ, 2018. 34 с.

51. Никитина Н.Н. Введение в педагогическую деятельность: Теория и практика. / Н.Н. Никитина, Н.В. Кислинская. Москва: «Академия», 2004. 224 с.
52. Никоренко А.П. Педагогическая деятельность: Курс лекций / А.П. Никоренко. Санкт-Петербург: «Питер», 2012. 136 с.
53. Олійник В. Проблеми модернізації освітньої діяльності у вищих навчальних закладах післядипломної педагогічної освіти України / В. Олійник, В. Гравіт // Післядипломна освіта України. – 2012. – № 1. – С. 15–17.
54. Опивалова О.В. Кто і як тренується на тренінгах: [Електронний ресурс] / А.В. Опивалова // Студія бізнесу. – Режим доступу: <http://www.trn.ua/articles/217/>.
55. Організація навчального процесу в умовах інноваційного розвитку економічного університету: навч.-практ. вид. / [Л. О. Савенкова, М. В. Артюшина, Г. М. Романова та ін.]; за ред. М. В. Артюшиної, Г. М. Романової. – К.: КНЕУ, 2014. – 321 с.
56. Ортинський, В. Л. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. / В. Л. Ортинський. – К. : Центр навчальної літератури, 2009. – 472 с.
57. Осадченко І.І. Сутність та класифікація тренінгів як занять у вищій школі. Наукові записки Вінниць. держ. ун-ту ім. М. Коцюбинського: зб. наук. пр. Сер.: Педагогіка і психологія. Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2009. Вип. 27. С. 301-308.
58. Офіційний сайт МОН України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.education.gov.ua>.
59. П'ятакова Г. П., Заячківська Н. М. Сучасні педагогічні технології та методика їх застосування у вищій школі: навч.метод. посіб. для студентів та магістрантів вищої школи / Г. П. П'ятакова, Н.М. Заячківська. – Л.: Вид. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2003. – 55с.
60. Патлах І.М. Корпоративні тренінги як інструмент підвищення професійного рівня і розвитку персоналу: [Електронний ресурс]
61. Петровская Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга.- М., 1982.

62. Пилипенко Н.М. Мотиваційні механізми професійної адаптації особистості // Соціальна психологія.- 2008.- № 3.- С. 131-136.
63. Питюков В.Ю. Основы педагогической технологии. Учебнометодическое пособие / В.Ю. Питюков. Москва: Изд-во «Гном и Д», 2007. 283 с.
64. Подласый, И. П. Педагогика : 100 вопросов – 100 ответов / И. П. Подласый – М. : ВЛАДОС – ПРЕСС, 2001. – 368 с.
65. Подляшаник В.В. Адаптаційний потенціал та професійне здоров'я особистості // Практична психологія та соціальна робота.- 2006.- № 12.- С. 71-74.
66. Пожидаєв В.Ю. Виклики, які кидає сьогоднішній день тренінговому ринку: [Електронний ресурс] / В.Ю. Пожидаєв // Компас. – Режим доступу: <http://www.trn.ua/articles/3090/>.
67. Пометун О. І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання : наук.-метод. посібник / О. І. Пометун, Л. В. Пироженко ; за ред. О. І. Пометун. – Київ : Видавництво «А.С.К.», 2004. – 192 с.
68. Райгородський Д.Я. Практическая психодиагностика: методики и тесты. Учеб. Пособие.- Самара: БАХРАХ.- М, 2004.- 672с.
69. Ратушинська А. С. Розвиток самоосвітньої компетентності студентів ВНЗ. Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди» : збірник наукових праць. Переяслав-Хмельницький, 2012. Вип. 26. С. 258–263.
70. Саханюк С. Тренінг соціальної адаптації // Практична психологія та соціальна робота.- 2005.- № 2.- С. 91-99.
71. Свиридов Н.А. Социальная адаптация личности в коллективе // Социологические исследования.- 1980.- № 3.- С. 51-59.
72. Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату / Е. В. Сидоренко. – СПб.: Изд-во «Речь»; ООО «Сидоренко и Ко», 2007. – 336 с.

73. Скрипко Л.В. Проблемы адаптации психологов в учреждениях образования // Практична психологія та соціальна робота.-2002.- № 5.- С. 56-59.
74. Соловьев В.Н. Педагогические основы адаптации студентов в вузе // Педагогический процесс в политехнической школе: Сб. науч. тр. М.; Чебоксары, 2002.- С. 89-95.
75. Спектор Е.Н. Основные проблемы адаптации студентов первого курса в вузе // Социальные и психологические аспекты профессиональной ориентации и адаптации учащейся молодежи.- Екатеринбург, 2004.- С. 27-30.
76. Старева А. М. Організація особистісно орієнтованого освітнього середовища. Наукові праці. Педагогічні науки : наук.-метод. журнал. Миколаїв : Видавництво МДГУ ім. Петра Могили, 2001. С.132–136.
77. Стрельцова В. Процесс социальной адаптации студентов к учебно-воспитательной деятельности вуза культуры и искусств // Соціальна педагогіка: теорія та практика.- 2008.- № 1.- С. 30-38.
78. Сулима Т. С. Психолого-педагогічні умови підготовки компетентного педагога професійного навчання у світі Болонських домовленостей / Т. С. Сулима // Педагогіка вищої та середньої школи: зб. наук. пр. – Кривий Ріг: КДПУ, 2010. – Вип. 30. – С. 464 – 469
79. Тодорів Л.Д. Рефлексивні складові самосвідомості та їх розвиток в умовах занять з елементами тренінгу. Практична психологія та соціальна робота. 2003. № 2-3. С. 79-86.
80. Фіцула, М. М. Педагогіка : навч. посіб. для студентів вищих педагогічних закладів освіти / М. М. Фіцула. – К. : Академія, 2002. – 528 с.
81. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика: пер. с нем / К.Фопель. – М.: Генезис, 2003. – 272 с.
82. Фурман А.В. Психодіагностика особистісної адаптивності: Наукове видання.- Тернопіль: Економічна думка, 2000.- 197 с.
83. Хоржевська І. М. Професіоналізм та професійний розвиток особистості. Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра

Могили комплексу "Києво-Могилянська академія". Сер. : Державне управління. 2013. Т. 214. Вип. 202. С. 110-113.

84. Хуторской, А. В. Современная дидактика : учеб. для вузов. / А. В. Хуторской. – СПб. : Питер, 2001. – 544 с.

85. Шевченко, О. А. Тренінги професійного становлення молодих педагогів / О. А. Шевченко, І. А. Хозраткулова. – Х. : Основа, 2010. – 112 с.

86. Щербань П. М. Навчально-педагогічні ігри у вищих навчальних закладах: [навч. посіб. для студентів вищих навч. закладів] / П. М. Щербань. – К.: Вища шк., 2004. – 207 с.

87. Bandura, A., & Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of personality and social psychology*, 45(5), 1017-1028.

88. Barrett-Lennard, G. T. (1975). Process, effects and structure in intensive groups: A theoretical-descriptive analysis. *Theories of group processes*, 59-86.

89. Burke, M. J., & Day, R. R. (1986). A cumulative study of the effectiveness of managerial training. *Journal of applied Psychology*, 71(2), 232-245.

90. Campbell, J. P., & Dunnette, M. D. (1968). Effectiveness of T-group experiences in managerial training and development. *Psychological bulletin*, 70(2), 73.

91. Crawshaw, R. (1971). Community mental health and psychological pollution. *Bulletin of the Menninger Clinic*, 35(6), 407-415.

92. Fitzgerald, G., & Hunter, M. D. (2003). Organising and evaluating a Balint group for trainees in psychiatry. *Psychiatric Bulletin*, 27(11), 434-436.

93. Jablonski, H., Kjeldmand, D., & Salinsky, J. (2013). Balint groups and peer supervision. In *Clinical Uncertainty in Primary Care* (pp. 73-93).

94. Kononets N., Nestulya S. (2020). The implementation experience of students mobile training in the fundamentals of leadership as a resource-oriented form. *Information Technologies and Learning Tools*. Vol 78, №4. P. 116-131.

95. Springer, New York, NY. Kane JR, F. J., Wallace, C. D., & Lipton, M. A. (1971). Emotional disturbance related to T-group experience. *American Journal of Psychiatry*, 127(7), 954-957.

96. Weigel, R. G. (2002). The marathon encounter group--vision and reality: Exhuming the body for a last look. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54(3), 186-198.

ДОДАТКИ

Додаток А.

Анкета опитування для студентів закладів вищої освіти

ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

Опитування створено з метою формування статистичних даних стосовно використання тренінгових технологій в освітньому процесі навчальних закладів. Всі відповіді є цілком анонімними.

* **Обязательно**

СТУПІНЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ *

Выбрать ▼

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ: *

Выбрать ▼

ЗАДОВОЛЕННІСТЬ НАВЧАННЯМ ЗА ОБРАНОЮ СПЕЦІАЛЬНІСТЮ ТА
ОСВІТНЬОЮ ПРОГРАМОЮ *

1

2

3

4

5

☐

☐

☐

☐

☐

ЧИ ЗАДОВОЛЕНІ ВИ РІВНЕМ ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІН *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ВИКОРИСТАННЯ ВИКЛАДАЧАМИ СУЧАСНИХ ПЕДАГОГІЧНИХ МЕТОДІВ (майстер-класів, навчальних дискусій, мозкового штурму, тренінгів, ділових ігор тощо) *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ЧИ ВАЖЛИВО ВАМ В ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ ВИКОРИСТАННЯ ВИКЛАДАЧЕМ ТРЕНІНГОВИХ МЕТОДІВ? ОБҐРУНТУЙТЕ ВІДПОВІДЬ. *

Мой ответ

ЧИ БУЛИ ВИ КОЛИСЬ УЧАСНИКОМ ТРЕНІНГУ? ЯКЩО ТАК, ТО З ЯКОЇ ТЕМИ? *

Мой ответ

ТРЕНІНГИ З ЯКОЇ ТЕМАТИКИ ВАМ БУЛО Б ЦІКАВО ВІДВІДАТИ? ЧОМУ? *

Мой ответ

ОРГАНІЗАЦІЯ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ЧИ ХОТІЛИ Б ВИ В ПОДАЛЬШОМУ НАВЧАТИСЯ ДИСТАНЦІЙНО? ОБҐРУНТУЙТЕ ВІДПОВІДЬ. *

Мой ответ

ЯКІ ФОРМИ ПРОВЕДЕННЯ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ ВАМ БУЛИ Б НАЙБІЛЬШ ЦІКАВІ? ЧОМУ? *

Мой ответ

ЯКІ ФОРМИ ПРОВЕДЕННЯ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ ВАМ БУЛИ Б НАЙБІЛЬШ ЦІКАВІ? ЧОМУ? *

Мой ответ

МОЖЛИВОСТІ ВСЕБІЧНОГО РОЗВИТКУ В УНІВЕРСИТЕТІ *

1

☐

2

☐

3

☐

4

☐

5

☐

ЯКИМИ КОМПЕТЕНТНОСТЯМИ ВИ Б ХОТІЛИ ВОЛОДІТИ ПІСЛЯ ЗАКІНЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ? ЧОМУ? *

Мой ответ

Отправить